

國立政治大學民族學系碩士班學位論文

都市原住民創業成功模式之研究  
—以台北市原住民為例

指導教授：張駿逸 博士  
顏愛靜 博士

研究生：蔡淑儀

中華民國九十四年二月

國立政治大學民族學系碩士班學位論文

都市原住民創業成功模式之研究  
—以台北市原住民為例

The Study on Successful Entrepreneurial Pattern of Urban Indigenes  
: A Case of Taipei Indigenous People

指導教授：張駿逸 博士

顏愛靜 博士

研究生：蔡淑儀

中華民國九十四年二月

國立政治大學民族學系碩士班

蔡淑儀 君所撰之碩士學位論文

都市原住民創業成功模式之研究  
—以台北市原住民為例

業經本委員會審議通過

論文考試委員會 委員

浦惠成

楊國松

吳樹欉

指導教授

龍彥靜

陳啟廷

系主任

張中復

中華民國九十四年一月二十六日

## 謝 誌

在此論文付梓之際，心中有著無限的感激，回想起這段研究所求學的日子，同時兼顧工作和學業著實承受莫大的壓力，並期許自己寫出一本具有實務參考價值的論文更是辛苦，承蒙大家的協助與鼓勵，讓我能順利完成這艱難的任務。

首先我以感恩的心向我最敬愛的張駿逸教授和地政系顏愛靜教授兩位指導教授致上十二萬分的感謝，在我撰寫論文期間，不斷給予細心耐心的指導傳授與支持鼓勵。感謝口試委員台北市立教育大學浦忠成教授、虎尾科技大學財務金融系吳樹叢教授及興國管理學院資產管理系楊國柱教授細心審閱論文並提出精闢指正及修改意見，使本論文更臻充實完備。感謝修業期間系上張中復主任、林修澈教授、許雪姬教授、黃美津教授、曾瑞琳老師、王雅萍老師、黃季平老師於專業知識之啟迪以及德隆助教協助許多行政事務，謹此由衷感謝。

我要感謝任職機關臺北市政府原住民事務委員會高前主委正尚支持我公時進修並給予許多鼓勵指導，感謝孔前主委文吉指派我擔任經濟建設組組長，指示推動多項創新方案在業務上讓我充分發揮，感謝臺北市原民會同意我使用問卷調查資料進行論文寫作。同時要特別感謝臺北市原民會企管顧問團召集人馬凱教授、廖文志教授、楊康律師、張和然博士、陳蕙兒總經理及張文昌經理以其專業及親自輔導原住民企業的經驗協助我彙整分析業務資料。非常感謝行政院原住民族委員會洪參事良全將歷年典藏的諸多絕版政府機關研究報告借我參閱，以及感謝台科大研究生渤彥將問卷調查結果以程式系統做深入交叉分析才能獲致更詳實具體的結論。也要深深感謝經建組親愛的同仁：世政、雅萍、靜蓉、儒璧及文鈺幫忙蒐集資料，尤其是雅惠學妹幫忙校對論文及打逐字稿，非常辛苦。因為有您們的協助，我才能順利完成論文，謝謝！

最後，謹以此論文獻給未及看到我完成學業的母親，謝謝您無盡的疼愛照顧，讓我無後顧之憂；以及謝謝寶貝兒子胤儒貼心又獨立，用你的小手幫忙打字畫表格。感恩家人溫馨的陪伴，由衷的與您們分享這份喜悅！

淑儀 謹誌於政大民族所

2005.1.26

## 摘 要

近二、三十年來，台灣在貿易自由化趨勢、產業結構調整以及外勞政策等多重因素的影響下，使得原住民社會傳統封閉的部落生產型態逐漸遭受瓦解，許多原住民因為原鄉欠缺就業機會，紛紛離鄉背井移居至都市謀生，但因競爭力不足、適應力不佳而就業困難，致使原住民失業率大幅提高。為能改善現狀，創業便成為良好的途徑之一。政府雖有提供各項措施扶持原住民創業，然而政府所提供之各項政策措施是否能實質有效地協助原住民創業成功？同時在原住民創業過程中，是否不同原住民的特質會影響創業成功模式？緣此，本研究先從「推拉理論」及相關文獻分析光復後原住民遷移都市之原因，選定台北市原住民企業為主體，採用問卷調查方式，以了解其於創業過程中之困境，並探討政府所提供之創業輔導措施能否有效協助原住民創業。最後歸納台北市原住民創業成功模式之四大面向，分別提出改進策略與建議，希冀由不同面向探悉都市原住民創業成功之內涵，以提供原住民改進內在自我特質、政府相關單位形塑適當之外在環境條件的參考。

要言之，本研究所獲致之結論歸納如下：

- 一、原住民陷入就業困境之主要原因為：特殊原住民文化與主流文化應對下之社會歧視、原住民人力提供與社會所期待之人力需求未能符合、外籍勞工大舉入境排擠原住民就業，以及政府長期缺乏積極有效之就業政策。
- 二、影響台北市原住民創業成功之四大面向，包括：(一) 個人特質：舉凡教育程度愈高、原住民在家中的排行或有負擔家計的責任感、以及與原漢接觸的程度高，都有助於創業成功。(二) 創業歷程：若在創業前有關工作經驗豐富、取得多項相關證照、自有資金充裕，以及積極拓展人際關係等，都能促使創業計畫順利實現。(三) 經營方法：如於行銷、財務、會計、帳務等層面處理良好，且能善用原住民文化資源，凸顯產品的獨特價值，當能彰顯創業績效。(四) 政府輔導措施：善加利用政府提供的輔導企業營運措施及原住民族綜合發展基金貸款，有助於創業順遂。
- 三、此外，本研究發現台北市政府雖針對原住民創業提供多項的輔導措施，然而實際申請相關之原住民企業仍為少數；且原住民族綜合發展基金貸款政策，也因貸款過程及貸款擔保方式有欠妥適，致使原住民創業受惠有限，實有必要進行全面之檢討。

關鍵字：都市原住民、創業模式、就業困境、原住民族綜合發展基金

## ABSTRACT

Over the past 20 or 30 years, Taiwan under the multiple influence of factors in liberalization of trade trend, industrial structure adjustment and foreign labor policy, etc. make Indigenous productive attitude of clan with close social tradition disintegrated gradually. Because a lot of Indigenous are short of employment opportunity in original country, they migrate to the city in order to make a living. But it is difficult to obtain employment because the competitiveness is insufficient, adaptive capacity is not good, cause Indigenous rate of unemployment to improve by a wide margin. In order to improve the current situation, initiating becomes one of the good ways. Although the government offers multiple measures to help Indigenous initiate, we want to know if the measures are truly and effective to assist Indigenous initiate. And if the different idiosyncrasy of Indigenous, it will affect the initiating model. Therefore, this research is based upon “pull-push theory” and the relevant documents to analyze the reasons the Indigenous migrate to city. And select Taipei Indigenous enterprise, with a series of interviews, to understand their predicament met with course of initiating and whether the government offer could help Indigenous to initiate effectively. Finally, four major factors were sum up, and propose improving the tactics and suggestion separately. It hopes to find out the intension that the urban Indigenous initiate successful, and offer some reference of Indigenous to improve inherent self-specially, and the relevant units of government properly.

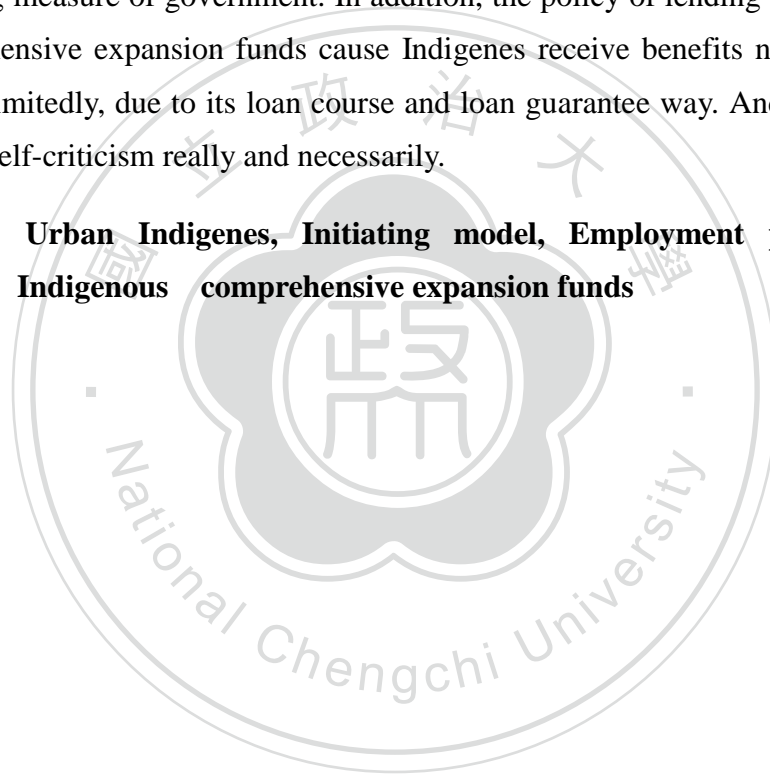
In short, the study results have shown as follows:

1. The main reasons that the Indigenous falls into predicament of obtaining employment are the social discriminate under the specially Indigenous culture and the major culture, Indigenous manpower offers can't accord with the society need, foreign labors of manpower demand that the society expects on a large scale, and the government lacks the positive and effective employment policy for a long time.
2. Influence Taipei key factors of successful initiation, including: (1) Idiosyncrasy: The higher education degree, the first kid of a family, the responsibility for home, and high degree contracted with original Chinese, contribute to starting an initiating successfully. (2) Course of initiation: If it is abundant to work relevantly experienced, obtain multiple relevant certificates, own enough fund and actively

expand interpersonal relationships, etc., can all impel the plan of initiation to realize smoothly. (3) Management method: Dealing with such aspects as marketing, financial affairs, accounting, account, etc. well, and make the best use and the unique value of Indigenous culture resources can reflect the performance of initiation. (4) The government's coaching measure: Exploiting enterprise's operation measure of coaching offered by government and the loan of Indigenous comprehensive expansion funds properly, will contribute to initiating smoothly.

3. Besides, the study shows that the government of Taipei offers multiple coaching measures to the Indigenes, but enterprises are still minority to apply to the coaching measure of government. In addition, the policy of lending of Indigenous comprehensive expansion funds cause Indigenes receive benefits not proper and rightly limitedly, due to its loan course and loan guarantee way. And it carries on overall self-criticism really and necessarily.

**Key word: Urban Indigenes, Initiating model, Employment predicament, Indigenous comprehensive expansion funds**



## 目 錄

<b>第一章 緒論</b> .....	<b>1-1</b>
第一節 研究動機與目的.....	1-1
第二節 研究範圍與內容.....	1-5
第三節 研究方法與流程.....	1-8
<b>第二章 理論探討與文獻回顧</b> .....	<b>2-1</b>
第一節 遷徙理論.....	2-1
第二節 都市原住民的遷徙行動.....	2-4
第三節 都市原住民之生活調適相關研究.....	2-12
第四節 都市原住民特質之探討.....	2-17
第五節 創業相關理論及研究.....	2-20
<b>第三章 都市原住民就業現況與政府相關輔導政策措施分析</b> ....	<b>3-1</b>
第一節 原住民就業現況與困境.....	3-1
第二節 政府對原住民經濟發展政策及創業輔導措施.....	3-27
第三節 原住民金融政策及貸款業務之成效分析.....	3-36
<b>第四章 問卷調查與分析</b> .....	<b>4-1</b>
第一節 研究設計.....	4-1
第二節 問卷結果分析.....	4-5
第三節 問卷分析整體推論.....	4-37
<b>第五章 都市原住民創業成功模式之綜合分析</b> .....	<b>5-1</b>
第一節 原住民基本特質與創業成功之相關性分析.....	5-1
第二節 創業歷程與創業成功之相關性分析.....	5-6
第三節 經營方法與創業成功之相關性分析.....	5-10
第四節 政府輔導措施與創業成功之相關性分析.....	5-14
第五節 創業成功模式之修正.....	5-22
<b>第六章 結論與建議</b> .....	<b>6-1</b>
第一節 研究結論.....	6-1
第二節 研究建議.....	6-7



參考文獻.....	參-1
附錄一 .....	附-1



## 圖 目 錄

圖 1-1：研究流程圖 .....	1-9
圖 2-1：創業行為的觀念架構圖 .....	2-32
圖 2-2：台灣創業家形成的理論架構 .....	2-33
圖 2-3：創業成功模式架構 .....	2-36
圖 3-1：台北市各行政區原住民人口數統計圖 .....	3-3
圖 3-2：台北市原住民族別比較圖 .....	3-6
圖 3-3：台北市原住民目前工作狀況圖 .....	3-12
圖 3-4：企業長期輔導實施策略圖 .....	3-31
圖 3-5：企業諮詢服務流程圖 .....	3-32
圖 5-1：都市原住民創業成功模式 .....	5-23



## 表 目 錄

表 2-1：民國五十年代至七十年代原住民的遷移原因整理一覽表 .....	2-8
表 2-2：民國七十年代迄今原住民的遷移原因整理一覽表 .....	2-9
表 2-3：城鄉間影響原住民遷移因素表 .....	2-10
表 2-4：遷移因素所致本益矩陣分析表 .....	2-11
表 2-5：原住民認為目前最迫切需要解決的問題 .....	2-14
表 2-6：原住民面臨困境的排序（以民國 81 年與民國 85 年為例） .....	2-14
表 2-7：原住民之都市適應問題 .....	2-16
表 2-8：都市原住民與都市漢人的差異性比較表 .....	2-19
表 2-9：創業家特質一覽表 .....	2-22
表 2-10：創業決策過程 .....	2-31
表 3-1：台灣原住民人口一覽表 .....	3-2
表 3-2：台灣原住民年齡一覽表 .....	3-4
表 3-3：台北市原住民年齡一覽表 .....	3-4
表 3-4：台灣原住民族別一覽表 .....	3-5
表 3-5：台北市原住民族別一覽表 .....	3-6
表 3-6：台灣原住民教育程度一覽表 .....	3-7
表 3-7：台北市原住民教育程度一覽表 .....	3-8
表 3-8：歷年台灣原住民與一般民眾行業比較表 .....	3-9
表 3-9：歷年台灣原住民與一般民眾職業比較表 .....	3-11
表 3-10：歷年台灣原住民與一般民眾從業身分比較表 .....	3-13
表 3-11：歷年台灣原住民對目前工作狀況的滿意程度表 .....	3-14
表 3-12：台灣原住民對目前工作不滿意的原因表 .....	3-14
表 3-13：歷年台灣原住民與一般民眾失業率比較表 .....	3-15
表 3-14：台北市原住民土地權屬或使用狀況一覽表 .....	3-16
表 3-15：台北市原住民住屋權屬或使用狀況一覽表 .....	3-17
表 3-16：台灣原住民勞動力人口平均每月收入表 .....	3-18
表 3-17：台北市原住民平均每月全家總收入表 .....	3-18

表 3-18：台北市原住民家庭經濟情況表 .....	3-19
表 3-19：民國 92 年台北市公司行號產業別一覽表 .....	3-25
表 3-20：原住民對未來資金需求之融資管道表 .....	3-38
表 3-21：原住民對未來資金需求之融資機構表 .....	3-38
表 3-22：台灣土地銀行辦理原住民族綜合發展基金一覽表 .....	3-40
表 3-23：合作金庫辦理原住民族綜合發展基金一覽表 .....	3-40
表 3-24：台北市原住民申請經濟事業貸款一覽表 .....	3-43
表 3-25：原住民族綜合發展基金與儲蓄互助社比較表 .....	3-44
表 4-1：性別一覽表 .....	4-5
表 4-2：年齡一覽表 .....	4-6
表 4-3：族別一覽表 .....	4-6
表 4-4：教育程度一覽表 .....	4-7
表 4-5：家中排行一覽表 .....	4-8
表 4-6：父親職業一覽表 .....	4-9
表 4-7：母親職業一覽表 .....	4-9
表 4-8：幼年家境一覽表 .....	4-10
表 4-9：家計負擔一覽表 .....	4-10
表 4-10：何時離開原居住部落遷至都市 .....	4-11
表 4-11：何時遷入台北市 .....	4-11
表 4-12：企業的設籍地區 .....	4-12
表 4-13：企業設立年數 .....	4-13
表 4-14：企業的行業類型 .....	4-13
表 4-15：企業組織型態 .....	4-14
表 4-16：企業登記資本額 .....	4-14
表 4-17：企業現有員工人數 .....	4-15
表 4-18：企業是否擁有房地產 .....	4-16
表 4-19：創業之前參加過的職業訓練類別 .....	4-16
表 4-20：有否取得專業證照 .....	4-17
表 4-21：取得專業證照的種類 .....	4-17

表 4-22：創業之前的工作年數 .....	4-18
表 4-23：對創業前受雇環境的滿意度 .....	4-18
表 4-24：受雇時每週參加公關與交際活動之頻率 .....	4-19
表 4-25：創業前所累積之資金情況 .....	4-19
表 4-26：此次創業與前次創業為相關產業的情形 .....	4-20
表 4-27：創業所利用之資金來源 .....	4-21
表 4-28：創業所用到的政府創業貸款項目 .....	4-21
表 4-29：創業動機 .....	4-22
表 4-30：創業時的銀行信用記錄 .....	4-22
表 4-31：是否擁有經營所需各項證照 .....	4-23
表 4-32：是否取得公司行號執照及其他開業證照 .....	4-23
表 4-33：企業是否設有行銷部門 .....	4-24
表 4-34：企業營運計畫之規劃情況 .....	4-24
表 4-35：企業是否設有財務或會計部門 .....	4-25
表 4-36：企業是否每月定期結帳 .....	4-25
表 4-37：企業與負責人之財務是否公私分明 .....	4-25
表 4-38：企業之票債信情況 .....	4-26
表 4-39：企業產品或服務提供之方式 .....	4-26
表 4-40：企業目前所採取的經營策略 .....	4-27
表 4-41：企業目前經營遭遇的困境 .....	4-28
表 4-42：企業是否僱用原住民 .....	4-29
表 4-43：是否知道政府對企業的相關輔導政策 .....	4-29
表 4-44：是否申請過政府對企業的輔導 .....	4-30
表 4-45：對接受政府輔導滿意的項目 .....	4-30
表 4-46：企業未申請政府輔導之原因 .....	4-31
表 4-47：企業目前亟需政府協助輔導的項目 .....	4-31
表 4-48：企業認為政府應提供之協助 .....	4-32
表 4-49：是否知道原住民族綜合發展基金 .....	4-33
表 4-50：是否申辦過原住民族綜合發展基金貸款 .....	4-33

表 4-51：申請貸款的類別 .....	4-34
表 4-52：貸款償還情況 .....	4-34
表 4-53：對原住民族綜合發展基金申辦之滿意度 .....	4-35
表 4-54：不滿意原住民族綜合發展基金貸款申辦之項目 .....	4-36



# 第一章 緒論

## 第一節 研究動機與目的

近二、三十年來，台灣的經濟快速起飛，帶動整體社會經濟結構的變遷，原住民社會傳統封閉的部落生產型態也因之逐漸瓦解，隨著主流社會勞動產業密集與營建業大量崛起，平地對於勞動力的需求大增，使許多原住民紛紛離開原鄉到都市謀生，相較於整個大社會的發展速度，原住民在教育、職業上的社經地位顯得更加落後。原住民在移居都市地區後，大多仍無法脫離這種不利的社經地位，而集中在製造、營造、運輸等行業從事非技術性、重體力、職位低、升遷困難的工作。

根據相關研究的統計資料顯示，在民國 42 年至 74 年的三十餘年間，不論是山地原住民或平地原住民，其平均所得絕對值雖呈逐年增加趨勢，但是對照於全國國民平均所得卻始終不及 40%（蔡重信，1988）。尤其在民國 80 年代以來，台灣社會急遽變遷，在貿易自由化趨勢、產業結構調整以及引進外勞政策等多重因素的影響下，不但原鄉欠缺有效就業機會，離鄉背井移居都市謀生者，亦因競爭力不足、適應力不佳而就業困難，致使原住民失業率大幅提高。根據政府機關統計資料顯示，民國 92 年 5 月台灣地區原住民失業率為 9.64%（行政院原民會，2004）比起同時期台灣地區的失業率 4.98%（行政院主計處）高出甚多。

造成原住民失業率高，所得偏低的最大因素，在於其所從事的行業別，多屬於偏重體能而非智能的工作，但都市原住民在遷居都市後，在經濟發展的領域上已跳脫傳統的生產方式，並與主流社會所發展的經濟活動相接近，尤其對自行創業的原住民而言，創業除了個人的意義之外，因種族身分而另有不同的作用與涵義，而有關美國、西歐的各種少數民族移民創業的研究結果，也顯示移民創業不只促進族群同胞的就業機會、工作選擇的自由，也有利於族群的社會流動（蕭新煌，1992）。

民國 91 年間台北市政府原住民事務委員會首次針對台北市 64 家原住民企業體進行訪查並出版「台北企業原動力—台北市原住民企業資訊導覽」，接著在民國 92 年透過 12 個區公所蒐集到 126 家台北市原住民企業體資料，並以訪員親自到戶訪查方式進行全面普查，發現原住民創業領域涵蓋十多種行業，雖仍以餐飲、美髮、藝術工作室、勞動合作社等居多數，但亦有跨足電腦科技產業、醫院、診所、貿易業等一般行業，顯示台北市原住民企業已不再侷限於「次級勞動力市場」的行業，而與主流社會所發展的經濟活動相接近。

根據台北市原民會民國 87 年對台北市原住民的生活狀況辦理的普查結果，以及民國 90 年進行的抽樣調查結果所出版的「台北市原住民統計年鑑」，其中，經濟面的基本資料分析多側重在就業狀況層面，對於創業狀況方面僅觸及部份基本項目，因此，較難以瞭解台北市原住民企業經營狀況全貌。而原民會在民國 87 年至 89 年自行辦理的「台北市原住民經濟事業貸款」業務，亦因行政機關不諳金融業務，核貸過程未臻周延，累計貸放戶數有 68 戶，累計貸放金額新台幣 53,350,000 元，至今逾期戶已達 47 戶，逾放金額總計新台幣 28,284,701 元。

研究者任職台北市政府原住民事務委員會，主辦職業訓練、就業促進、創業輔導及產業發展等相關業務，多年的實務經驗再加上輔導原住民企業過程中對所有逾期戶觀察結果，發現原住民創業的諸多內部和外部問題。台北市原住民創業者在企業經營管理方面的知識及能力遠較一般創業者處於弱勢，尤其在商品行銷及財務會計管理的制度建立更顯不足。此外，台北市原住民企業大部分為中小企業<sup>1-1</sup>、小企業<sup>1-2</sup>或微型企業<sup>1-3</sup>，所以，其經營者或經營方式或多或少具有和

---

<sup>1-1</sup> 依經濟部中小企業處認定標準（中華民國 89 年 5 月 3 日經濟部經(89)企字第 89340202 號函修正發布）之定義：所稱中小型企業，係指依法辦理公司登記或商業登記，並合於下列標準之事業：一、製造業、營造業、礦業及土石採取業實收資本額在新台幣八千萬元以下，或經常僱用員工人數未滿二百人者。二、農林漁牧業、水電燃氣業、商業、運輸倉儲通信業、金融保險不動產業、工商服務業、社會服務及個人服務業前一年營業額在新台幣壹億元以下，或經常僱用員工人數未滿五十人者；小企業，係指依法辦理公司登記或商業登記，並合於下列標準之事業：一、製造業、營造業、礦業及土石採取業員工人數未滿二十人者。二、農林漁牧業、水電燃氣業、商業、運輸倉儲通信業、金融保險不動產業、工商服務業、社會服務及個人服務業員工人數未滿五人者。

<sup>1-2</sup> 請參考註 1。



其他台灣同類型企業相似的特質，包括：勤勞奮發與充滿活力的冒險精神、對環境變化反應迅速、決策快速，資源運用效率很高、規模偏小，資訊不足、以感情來維繫雇傭關係，專業分工的程度不高、財務規劃極為保守及國際化能力不足等。然而，對產能調整與行銷策略調整的彈性、善於掌握自己的核心優勢等，原住民企業恐不及一般中小企業。因此，要照顧經濟弱勢的原住民發展事業，若只提供資金來源以及專業教育訓練恐有不足，應同時合理配置資源經費，委請專家對於原住民所創事業提供專業診斷並給予長期輔導，方可解決創業者的經營難題並促使其事業具未來發展性和競爭力。

政府對原住民企業的輔導是一種協助機制，雖然提供企業經營管理技術服務以及優惠貸款的資金融通方案，但原住民創業者若想使其企業能長久經營下去，僅靠政府的協助仍恐不足。尤其政府長期以來，協助經濟弱勢的原住民企業健全體質、提高競爭力，採取符合原住民需求及期望的輔導政策，惟仍有部分原住民企業無法創業成功。因此，為瞭解台北市原住民企業經營狀況全貌，以及台北市原住民在創業過程中所具備的創業成功模式，其中，包括政府對原住民之各項輔導措施及金融政策；同時並瞭解都市原住民在創業過程中，不同原住民的特質是否會影響創業成功模式，且政府所提供之各項政策措施是否能實質有效地協助原住民創業成功，乃有必要進一步調查並深入分析，以供未來政府施政之參考依據。本研究將採用問卷調查方式，以台北市原住民企業為主體，探討其創業成功模式及政府對原住民各項政策措施之實施成效。本研究欲達成的目的如下：

- 一、從推拉理論及相關文獻分析光復後原住民遷移都市之原因。
- 二、瞭解都市原住民就業及創業的現況和面臨困境。
- 三、探討創業成功的都市原住民其創業成功影響因素，包括：基本特質、創業歷程、經營方法及政府輔導措施等四大面向。

---

<sup>1-3</sup> 經濟部中小企業處以事業組織員工數未滿五人者為微型企業，在規模上比小型企業還要小的事業體。

四、檢視政府對原住民經濟政策及輔導措施之成效，並提供修正之建議。



## 第二節 研究範圍與內容

### 壹、研究範圍

#### 一、時間範圍

本研究格於時間所限，在歷史回顧上主要以光復後的原住民政策為主，並依循都市原住民遷徙的歷程來加以討論，整理分析都市原住民從民國 50 年代以來各階段的遷移行動及動機，同時分析影響原住民遷移行動的原因。因此，本研究的時間範圍為民國 50 年代以迄當前的都市原住民就業問題及創業現況，而本研究問卷調查的時間則為民國 92 年 9 月至民國 92 年 11 月。

#### 二、空間範圍

本研究主要對象以台北市原住民企業為主，負責人設籍在台北市並且其營業地點亦設在台北市；問卷調查的對象則針對台北市原住民企業負責人為主。

### 貳、研究內容

本文之研究內容如下：

#### 一、理論探討與文獻回顧

本研究主要以遷徙理論為主進行後續研究分析基礎，並回顧包括都市原住民的遷徙行動及生活調適、都市原住民之特質及創業動機、行為與創業績效等相關文獻。從相關文獻中討論都市原住民成功創業者的特性、都市原住民成功創業與環境的關係及都市原住民成功創業歷程，做為後續研究進行之立論基礎。

## 二、都市原住民就業現況與政府相關輔導政策措施分析

透過相關統計資料分析目前都市原住民之就業情況及面臨困境，瞭解都市原住民之創業動機和現況，以及在創業過程中，接受政府輔導情形與成效。另藉由政府之各項資料整理出目前對都市原住民的各種經濟政策及輔導措施，其中包含投資輔導、經營管理輔導、財務融通輔導、生產技術輔導等，進一步分析原住民金融政策及貸款業務之成效，以瞭解政府的相關政策措施是否能確實有效協助都市原住民順利創業，並進行成效分析。

## 三、問卷調查與分析

針對台北市 126 家原住民企業負責人進行問卷調查，就創業成功者之基本特質、創業動機、企業經營資料、政府輔導政策、原住民族綜合發展基金貸款政策等加以分析瞭解，並將調查結果與過去文獻調查結果互相比較，歸納出相同及相異的部分。

## 四、都市原住民創業成功模式之綜合分析

藉由問卷調查結果以分析都市原住民創業成功模式，包括個人特質、創業動機、企業經營方法及政策環境，藉由四項創業成功模式之因素深入瞭解原住民在創業過程中，應如何在外在環境條件及內在自我特質符合創業成功模式，除有助於原住民創業成功外，研究分析結果亦可提供給政府相關單位形塑適當之外在環境作為參考。

## 參、名詞定義

### 一、都市原住民

所謂「都市原住民」，根據民國 86 年內政部調查的定義為：民國 84 年底戶籍設在台北市、高雄市、台灣省 5 個省轄市及 16 個縣其行政區域層級為市鎮，且該戶戶長為原住民（即登記符合平地原住民或

山地原住民身分者)及該戶戶長雖非原住民,但同戶籍內共同生活人口中,原住民人數超過該戶同住人口一半以上者,均謂之(內政部,1997)。

## 二、創業成功

目前相關文獻針對一個企業是否創業成功尚未有明確定義,大致分為「企業存續年數」及「企業營運績效」二種判定方式,本研究採用「企業存續與否」判斷創業是否成功是較為明確的方式。從實務觀點,一個創業成功的企業通常能在競爭激烈的多元化社會中生存 3-5 年以上(行政院青年輔導委員會,2001),而本研究欲探討都市原住民創業成功模式,依據研究者多年的實務經驗及觀察,因原住民基本特質影響原住民事業經營情況較不穩定,即便原住民企業經營已達 3 年以上,仍有部分無法繼續經營下去,故為求分析結果嚴謹,本研究將「創業成功」定義為原住民創業年數達 7 年以上者;而創業年數在 7 年以下者,則定義為「創業進程中」。

## 三、創業成功模式

由於在創業決策的架構中,主要包括創業動機之形成、創業者之個人特質、創業當時之外在環境條件之形塑,最後還必須由創業者之經營方法才能夠使所創立之企業持續經營下去,因此,架構出本研究之創業成功模式,主要可分為四個部分:創業動機、個人特質、政策環境及企業經營方法(請參考圖 2-3),來做為本研究之分析架構。

## 第三節 研究方法與流程

### 壹、研究方法

本研究採行的研究方法主要以下列三種方式為主：

#### 一、理論分析法

經由理論的探討，來探尋都市原住民遷徙及創業的理論，其中包括遷徙理論、都市原住民的遷徙適應、創業架構模型及創業績效。經由理論之分析來做為本研究之立論基礎，再輔以相關文獻之回顧，以瞭解整個研究的發展背景。

#### 二、文獻回顧法

主要藉由歷年來與都市原住民遷徙、都市原住民就業發展課題及創業等相關文獻的歸納整理，分析出都市原住民的發展背景、現況在就業上的困境與創業成功之間的關係，並藉由相關文獻及研究的整理，俾有助於本研究之進行。

#### 三、問卷調查法

本研究針對台北市之原住民企業負責人進行問卷調查，調查的內容包括創業前的工作資歷、創業的動機及歷程、企業經營的資料調查、創業經營績效的評估、政府輔導政策、綜合發展基金貸款政策等，以瞭解都市原住民創業成功之模式。

## 貳、研究流程

根據前述的研究內容，本研究之研究流程如下：

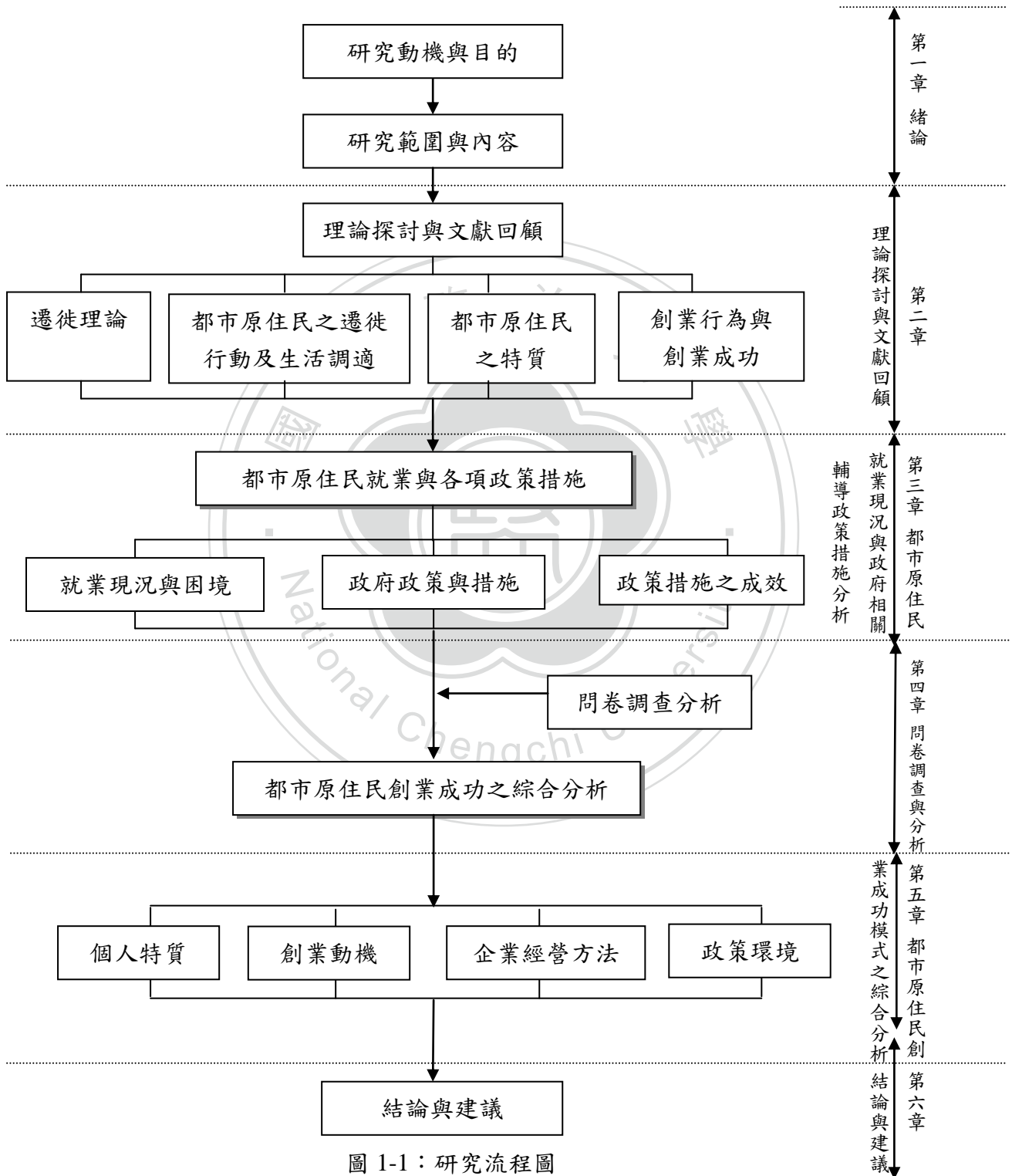


圖 1-1：研究流程圖

資料來源：本研究繪製

## 第二章 理論探討與文獻回顧

### 第一節 遷徙理論

根據 Coldscheider (1971:64) 對遷移的界定，是指任何居住地的永久變更，包括脫離一個地方的所有活動，轉移其所有活動到另一個地方。而以往討論有關於遷移的問題時，多利用推拉理論 (push-pull theory) 進行相關因素的分析，以解釋其對遷移所產生的各種影響。推拉理論的概念可溯自雷文斯坦 (E. G. Ravenstein) 的遷移法則 (The Laws of Migration)，後來又經過李氏 (Everett S. Lee) 的修正才完成較有系統的遷移理論。

根據雷文斯坦 (E. G. Ravenstein) 的遷移法則 (The Laws of Migration) 發現，人口遷移有七大法則，茲分述如下 (謝高橋，1997:18-24)：

1. 大量的移民都只移動一段短距離，就形成了普遍的人口遷移相替，產生「人口遷移流向」，朝向工商業中心。
2. 這種範圍有限但遍及整個鄉間的人口遷移運動，自然會產生依下面方式進行吸收過程：圍繞著一個快速成長的市鎮的鄉間居民，蜂湧進入；這些鄉村留下來的空隙則由更偏遠地區過來的移民填補，直到這些快速成長城市的影響力達到最偏遠的角落為止。距離愈遠，移到吸收中心的人數愈少。
3. 擴散過程與吸收過程相反，但亦呈現類似的面貌。
4. 每個人口遷移的主流必會產生一種補償性的對流。
5. 移動一段長距離的移民，通常寧願遷到大型工商城市。
6. 都市居民移動比鄉村居民低。
7. 男性移動比女性低。



雷文斯坦 (E. G. Ravenstein) 的主要概念認為大多數的移動者均是短距離的，長距離的移動是前往較大的工商業城市，而其移動量則隨著原居地與吸引中心間之距離的增加而減少，同時大部份的移動者皆欲改善他們的物質生活。而李氏 (Everett S. Lee, 1996) 的人口遷移理論 (A Theory of Migration) 則對人口遷移做更有系統的解釋，強調原居地與目的地之間中介因素的重要性，並將他們併入推拉模型。他認為遷移的決定取決於四種因素：原居地的正負因素、目的地的正負因素、中間阻礙的因素及個人因素 (孫瑞霞：1992：8-11)。

鮑格 (Donald Bogue, 1969) 曾列舉推拉因素。推的因素包括歧視、天然災害、疏離感、資本減少等等；拉的因素包括良好的就業機會、較高待遇、較好的環境與生活條件、特別教育或訓練的機會、投靠、新的活動及環境或人為的誘惑。這些因素都代表著在遷移的過程中，客觀的經濟社會條件狀況與個人的心理狀態。

除此之外，Petersen (1958) 則認為遷移與生育或死亡不同，它不能以律則 (law) 來分析，即使在文化及心理因素並不存在的狀況下，仍有社會因素來影響它，因此 Petersen 綜合各種因素，將人口遷移系統性分為四類層級：

1. 原始性遷移 (primitive migration)：此類遷移主要是由於生態的推動力量所造成的。由於原居地區之生態環境 (ecological environment) 受到自然或人為的破壞，使得人類沒有能力去抗拒這股自然力量，因此，只能向外另覓他處賴以維生。而早期社會的居民較有此種移民型態的傾向。

2. 強迫性遷移 (impelled migration) 或被迫性遷移 (forced migration)：此類遷移主要是指非自願性或非個人意願的遷移，而促使其遷移之力量則來自社會組織或國家政府對人民施加壓力。其中強迫性遷移 (impelled migration) 乃是指行為者有若干權力決定是否要遷走，而被迫性遷移 (forced migration) 則是指行為者無權力決定是否要遷走。

3. 自由性遷移 (free migration)：此類遷移主要是指由移民的自由意志所決定的遷移。其遷移的動力可能是源自於個人意願，為了滿足個人好奇、冒險心理，

或者是為了追求更好的生活品質與工作環境而決定的遷移行為。

4. 大眾性遷移 (mass migration)：此類遷移主要是由於社會群眾所形成的一種遷移模式。透過眾人的遷移行為追隨，形成一種遷移模式，將遷移視之為理所當然的行為，甚至是「較有出息」的向上層社會流動行為。

遷移發生的背後即代表著因素的改變，無論是由於個人意志之遷移、社會群眾之遷移，種種的變遷使得遷移者開始作遷移的考慮與實現；而當都市原住民在地區間移動，或由鄉村移向都市時，透過推與拉效果 (push and pull effects) 的影響，會使得都市原住民因為都市地區高工資工作的拉力，以及在鄉村地區的低工資、缺少就業機會的推力綜合考量而採取行動，產生遷移行為。台灣原住民移居都市的情形，國內學者也引用推與拉互動理論來探討 (張曉春，1974；傅仰止，1987；連玉龍，1990)，認為原鄉已無法提供生活資材所需，使得原住民不得不遷移都市地區，是為「推力」；而都市地區工商業發達，就業機會相對較多，是為「拉力」。在兩種因素交互作用的結果，才使得原住民離鄉背井，移入都市。

根據張茂桂 (1998) 的調查研究，一般原住民由山區前往平地，其主要原因為：山地教育機會有限、工作機會不足、服兵役。然而，由於原住民的教育程度普遍不高，遷移到平地只能從事體力工、打零工，大多數人還是選擇回鄉，這是因為山上的家庭有所需要，且能提供個人情感與支持、山上與平地有較大的文化差異與適應問題、山下不一定找得到工作。又據顏愛靜 (1998) 的調查研究，原住民菁英則認為山地社會最主要的是經濟問題，其中以山地經濟條件太差與山地社會缺乏工作機會最為嚴重，因而，改善山地建設、提供就業機會是當務之急。

總而言之，影響原住民遷移都市的主要因素，除工作機會較多、工資率較高、生活設施充足等「拉力」之外，主要還是在於原鄉交通不便、經濟落後、謀生不易等「推力」所致。

## 第二節 都市原住民的遷徙行動

「都市原住民」原本並不是官方的正式稱呼，學術界也沒有依據嚴謹的分類標準，界定出具體的指涉範圍，而是由原住民移居都市地區的知識份子所提倡，用以泛稱都市地區原住民的慣用名稱。而這個稱呼本身則是源自於「都市山胞」一詞，但一般文獻對此的指涉範圍與內涵並沒有明確的界定。廣義而言，所謂的都市山胞就是指「山地山胞與平地山胞中，離開自己的家鄉到城市裡來謀生者」（林建二，1973）；比較狹義的用法，則是專門指那些「由山地鄉或山地原居地遷移到都市內，做永久或半永久的移居，從事工商業為職謀生的山地籍同胞而言」（林金泡，1980；1981a）。而所謂「都市原住民」，根據民國 86 年內政部調查的定義為，民國 84 年底戶籍設在台北市、高雄市、台灣省 5 個省轄市及 16 個縣，其行政區域層級為市鎮，且該戶戶長為原住民（即登記符合平地原住民或山地原住民身分者）及該戶戶長雖非原住民，但同戶籍內共同生活人口中，原住民人數超過該戶同住人口一半以上者，均謂之（內政部，1997）。

所以，「都市原住民」這個名詞最早的版本是「都市山胞」，大約是出現於民國 60 年左右，主要用來描述遠離「山」中家園，下「山」到都市謀生的原住民，由於當時對居住山中的原住民多以「山胞」稱之，因而，為彰顯其遷移屬性與定居都市的現況，故以都市山胞稱之。而造成遷移的主因，多與民國六十年代台灣社會經濟發展有關，都市周邊工業的蓬勃發展，出現大量就業機會的拉力，再加上原住民原鄉農業式微的推力，可能就是造成民國六十年代以來都市活動中原住民遷移熱絡的主因。以下將透過文獻整理及歸納，分析影響都市原住民從民國 50 年迄今各個時期原住民遷移行動發生的原因，並加強分析在各個時期中有關於就業層面的影響。

### 壹、民國五十年代到六十年代

台灣在民國五十、六十年代逐漸邁入都市化的影響，都市勞力需求增加，於是大量的城鄉移民開始產生。早期研究都市原住民遷移原因以張曉春（1974）為主要的學者，在他的研究中，發現都市原住民遷移的具體原因，主要以原居地

「謀生不易」為最多，而沒有耕地或耕地很小的又屬最根本的原因。其分析台北市山胞<sup>2-1</sup>遷移至都市的動機，主要有三個特點：

1. 不得不遷移：多半是因為在家鄉謀生不易，非離鄉另謀生路不可，大部份以攜眷遷移的較多。
2. 為前途著想而遷移：大多是未婚單身的男性，認為家鄉前途黯淡，經由與平地人接觸後認為平地有比家鄉更好的發展機會而遷移。
3. 為了生活享受而遷移：特別是女性未婚青年，是因為嚮往都市的多彩多姿的生活，並可以到都市中增廣見識。

許木柱（1974）的研究中亦指出原居地農業經濟不景氣、作物價廉，促使年輕人外出謀生往都市發展；黃美英（1987）整理學者的意見後指出山地農業式微、貨幣或市場經濟介入、平地就業機會及待遇較佳等因素共同導致山地勞力外流。

綜上所述，早期學者所研究都市原住民遷移的成因，大致可以歸納幾點結論，即都市原住民在民國五十年代到六十年代遷移的原因主要是由於原居地的生活環境不佳，包括部份原住民無耕地或耕地較小不足以維持生活、山地農業無法支持生活、山地謀求農業以外的工作不易…等，藉由「推拉理論」分析中，可以瞭解當時都市原住民的遷移以原鄉推的因素較都市拉的因素更有影響力，顯示在那段時期，除了山地社會各項建設尚屬落後之外，山地經濟亦屬脆弱，農業收入明顯不足，於是開始產生都市原住民的遷移現象。

自民國五十年代以來，原住民的遷移行動就和台灣都市化的進程有很大的相關性。原住民的遷移行動，不只是受到原居地「推」的力量，同時都市「拉」的力量也正在激烈地交互著，加快原住民遷移的速度。原住民經由日治時期的集團移住，定耕農作；光復後國民政府「山地平地化」政策的影響，使得原住民本身的生活習慣與傳統制度漸漸流失，取而代之的是必須面對與學習現代的生產方

<sup>2-1</sup> 民國 83 年第三次修憲，將憲法增修條文中「山胞」的名稱改為「原住民」，回應了自 73 年來台灣原住民長達十年的正名運動。

式與經濟活動，在此情況之下，山地的建設與產業，明顯地落後都市地區一大截，故當台灣邁入都市化之際，都市地區需要大量的勞動人口，山地社會的脆弱經濟致使原住民紛紛遷往都市，成為都市的底層勞動力。這個時期的遷移對原住民而言是至深且鉅的，其代表著不同的民族、文化正式的接觸、融合，對原住民傳統社會有著決定性的改變與影響。而遷移到都市的原住民也因為受到這樣劇烈的轉變，使得其在都市中的心理、職業、居住等適應狀態產生一定程度的問題，更需要社會的力量來共同加以關心。

## 貳、民國六十年代到七十年代

雖然民國 60 年到 66 年間，是國內農業的萎縮期，但是隨著政府推動十大建設，相對的，在工商業方面則有突飛猛進的發展，外資湧入以及對外出口蓬勃發展。許多山地原住民的勞動力因此被吸引進入都市；之後台灣經濟起飛，帶動建築業的蓬勃發展，使得更多的原住民遷移至都市。而在民國六十年代到七十年代都市原住民遷移的原因，主要是由於都市經濟環境較佳，包括平地就業機會及待遇較佳，同時有更好的就業環境及品質，因此，許多的原住民為前途著想及為了生活的享受而遷往都市地區。

經過實施十大建設之後，出口導向的經濟發展，拉大了城鄉間的距離，民國七十年代初期政府又把部份十項建設項目延伸至山地，進而推動十二項建設，使得電話、電視等現代設備被帶到山上，又激起另一波嚮往都市生活的原住民進入平地的浪潮，而隨著泰雅、排灣、布農等部落的移居都市，大量「都市原住民」的時代也就應運而生。由於傳統的農業生產沒落凋零，剩餘農業人力與下山的原住民紛紛投入營造建築、工廠、製造業等，其中以建築業居多，又以板模工與鋼筋工佔大多數（蔡明哲，2001）。移入都市的原住民多集中於製造業與營造業這二大行業，工廠勞工與建築工人是都市原住民的主要從業身份。

在林金泡（1981）的研究中指出民國六十年代以後的都市原住民遷移原因多半受到平地工商業的刺激而「自由遷出」。此種遷移大多屬於 Petersen 所分類的自由性遷移（free migration）及大眾性遷移（mass migration），前者之遷移動

力完全導之於個人意願，為了滿足個人好奇、冒險心理，或者為了更好的生活品質與工作環境，個人（或是全家）可能決定遷移；而後者則多少與社會群眾感染有關，將遷移視之為較有出息的向上社會流動行為，而開始了遷移的行動。

林金泡（1980）在其北區都市山胞生活狀況調查中歸納出山胞遷移都市的原因有二：

1. 社會變遷及經濟變遷的因素：民國五十年代後經濟發展迅速，工商業成長突飛猛進，由原先以農業為主體的社會經濟結構，轉變為工商業為主的社會經濟體制。工商業發展需要大量的人力需求，同時工商業之薪資收入明顯高於農業收入，誘使山胞大量湧入都市謀生。
2. 平地山胞未享有政府的經濟保護扶植政策之故：都市山胞大部份屬平地山胞的阿美族，其未能享受山地山胞免徵租稅之優待，另外大部份平地山胞也無原住民保留地使用之權利保障，在經濟不善情況下的平地山胞，經高利貸或天災疾病交加之困境下，不得已將世居地及祖傳水田一筆筆出售，加以沒有稅租免徵之優待，債台高築，無法在家鄉繼續維生，最後不得不離鄉攜眷遷移至都市。

縱觀民國五十年代到七十年代之間都市原住民的遷移情形，學者的研究（參見表 2-1）大多指出原鄉「推」的因素力量較大，往往是造成了都市原住民遷移的主因，同時又由於當時的都市經濟正處於起飛之刻，因此，亦造成一部份的都市拉力，使得這個時期有大量的原住民遷移到都市；然而，原住民紛紛遷出原鄉地區之後，面對的是與以往生活情境截然不同的環境，必須設法調整適應，才能謀求自我發展。

表 2-1：民國五十年代至七十年代原住民的遷移原因整理一覽表

學者	原因	都市拉力	原鄉推力
張曉春 (1974)		--	● 原居地謀生不易 (耕地不足)
許木柱 (1974)	◆ 都市謀生較易		● 農業經濟不景氣 ● 作物價賤
林金泡 (1981)	◆ 平地工商業之吸引		● 生活困難
黃美英 (1985)	◆ 平地就業機會及待遇較佳		● 山地農業式微 ● 貨幣或市場因素介入
傅仰止 (1985)	◆ 平地工商業發達 ◆ 勞力需求增加		● 山地農業式微 ● 就業機會不足

資料來源：吳宏霖，2001；許雯錚，2004；作者自行整理

### 參、民國七十年代迄今

從民國七十年代之後，原住民遷移至都市的原因，主要還是以工作為主，但是就「推拉理論」分析可得知，似乎有朝向都市拉力的方向轉變，如都市地區教育環境及工作機會佳、遷移都市的親友亦扮演了一部份都市拉力的角色 (參見表 2-2)。由此顯示，近年來學者對於都市原住民遷徙因素分析的變化，從原本「推」的力量，慢慢地轉變成「推」「拉」兩力交相互動，進而演變成都市「拉」的力量作用增強。謝高橋 (1991) 調查曾經移出而再度返鄉的原住民後，指出教育與工作是這些原住民移出時的最主要原因。李明政 (1996) 指出，在六十年代以後，一方面由於都市地區各種就業機會大增，一方面由於城鄉訊息傳播交流已趨迅速頻繁，加上已有不少原住民在都市地區建立起原住民的支持網絡，都使鄉村的各族原住民更容易到都市謀生。廖本全、李承嘉 (2000) 認為「賺錢」與「學習」是原住民移往台北的主要因素。而賴宗裕 (2000) 亦指出都市地區就業機會高，是原住民來到都市居住的主因，而由於都市地區子女教育環境好、社會福利措施佳、工作環境好與生活品質良好是促使原住民繼續居住在都市地區的原因。

表 2-2：民國七十年代迄今原住民的遷移原因整理一覽表

學者	原因	都市拉力	原鄉推力
謝高橋 (1991)		◆ 都市的教育及工作機會較佳	--
李明政 (1996)		◆ 都市就業機會增加 ◆ 城鄉訊息傳播交流迅速頻繁 ◆ 已遷移到都市的原住民所建立的支持網絡	--
廖本全、李承嘉 (2000)		◆ 到都市賺錢 ◆ 學習	--
賴宗裕 (2000)		◆ 都市地區就業機會高 ◆ 子女教育環境好 ◆ 社會福利措施佳 ◆ 工作環境好 ◆ 生活品質良好	--

資料來源：吳宏霖，2001；作者自行整理

原住民遷移至都市的原因，或傳統山地社會何以人口大量外流，學者都曾做過研究。許多研究採「推拉理論」，以山地農業式微、就業不足為推力，以都市工商業發展、勞動力需求增加、高工作報酬等為拉力來說明都市出現原住民遷移的原因。

至於城鄉之間推拉力量之牽扯關係，傅仰止 (1985) 更進一步建構出影響原住民遷移的因素 (參考表 2-3)，包括不得不遷移 (貧困、外婚、服兵役、逃避等)、前途考量 (工作機會、就學、子女教育等) 及追求不同的生活品質 (生活水準、羨慕都市繁華等)，而至於就業狀況方面，亦指出「都市原住民絕大多數從事職位、收入偏低的非技術性勞力工作」。顏愛靜、楊鴻謙 (2000) 觀察當代原住民的遷徙狀態亦指出，如果遷移的新增利益大於因此而增加的成本，則人口遷移的現象必定會產生 (請參考表 2-4)，例如：由鄉村移向都市後，可以選擇工



作，具有高薪資率，又對未來加薪、升遷的期望，子女能受較好的教育機會等，皆是遷移至都市後的潛在利益。除了遷移的利益之外，可能產生遷移的成本，例如：找工作的不確定性，找工作時的住所，需要改變穿著、行為、日常習慣等，皆是遷移至都市後的潛在成本，而潛在遷移者必會深入考慮成本及利益之後，再加以決定是否要遷移至都市。謝高橋（1995）則從問卷調查的資料分析指出，近年來都市原住民外移的原因著重在教育與工作，而這種遷移多視移動為手段而不是目標，故可能在目標達到即回鄉。賴宗裕（2000）亦認為近年來都市的拉力較原鄉的推力在都市原住民的遷移上扮演更重要的角色。

表 2-3：城鄉間影響原住民遷移因素表

城鄉遷移力量	推力	拉力
原居地（原鄉）	貧困、外婚、服兵役、就學、親友裂痕、逃避社會控制、逃避鄉間生活。	家庭義務、固有土地財產、親人聯繫、新增工作機會、輕鬆、友善的生活圈。
移居地（都市）	工作期望未實現、人際關係不佳、不滿都市生活方式、回鄉成親、覺得備受歧視、逃避社會控制。	工作機會多、生活水準高、就醫、就學、為子女教育、羨慕繁華情境、親人會合。

資料來源：Hodge，1969；引自傅仰止，1985

表 2-4：遷移因素所致本益矩陣分析表

決策	潛在成本	潛在利益
遷移	<p>(遷移的成本因素)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.移往新住處的交通狀況</li> <li>2.找工作的不確定性</li> <li>3.找工作時的住所</li> <li>4.找工作時的飲食</li> <li>5.就業的適當衣著</li> <li>6.欠缺社會地位</li> <li>7.住在周圍陌生的地方</li> <li>8.需要講另種語言，改進會話能力</li> <li>9.需要改變穿著、行為、日常習慣</li> </ol>	<p>(遷移的拉力因素)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.高薪資率</li> <li>2.選擇工作或偏好</li> <li>3.自己或子女能受較好的教育</li> <li>4.更好的社區服務制度</li> <li>5.更有趣的、振奮的社會生活</li> <li>6.更好的種族、族群、社會狀況</li> </ol>
不遷移	<p>(遷移的推力因素)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.當地找到工作的困難</li> <li>2.當地欠缺適當的遊憩設施</li> <li>3.家庭過度的掌控</li> <li>4.對當地社會關係不滿意</li> <li>5.對當地制度不滿意</li> <li>6.對種族、族群、政治條件不滿意</li> </ol>	<p>(遷移的交互影響)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.已擁有不昂貴的住宅</li> <li>2.食物不昂貴</li> <li>3.每天可與家人連絡</li> <li>4.每天可與老朋友、同儕連絡</li> <li>5.住在周圍熟悉的地方</li> <li>6.確保維持社會地位</li> <li>7.繼續傳統的語言、衣著、習慣</li> <li>8.保障工作(對某些人而言)</li> </ol>

資料來源：Bougue，1977：169；引自顏愛靜、楊鴻謙，2000

從文獻上可以發現到影響原住民遷移的重要原因之一即是都市就業環境的拉力，由於原住民的遷移行為決定是相當慎重的，因此，在決定遷移時，往往具有對於未來相當大的期許及經濟生活改變的渴望。大體而言，原住民的大量移往都市，與農村人口外移的動機相似。但山地原住民的遷移較一般城鄉遷移產生更多的問題，因為原住民之移入都市，不僅是較長距離的城鄉移動，同時也是跨越文化、種族界線的移動，因此也產生了許多的生活調適問題。

### 第三節 都市原住民之生活調適相關研究

在原住民遷往都市之始，往往受限於自身原住民之特質、教育程度不高等普遍問題，又加上傳統群居文化約制與都會生活適應困難，乃產生許多原住民遷移至都市之後，對於就業、經濟、居住、教育、生活等適應調適問題；而過去有相當多的文獻研究都市原住民的社會適應及心理適應的研究，這類的研究多著重於都市原住民實質面臨的問題，如就業、居住、教育、經濟、醫療等，亦有多數的文獻研究都市原住民的心理適應狀況，如與原住民的自我族群認同、家庭生活、親屬關係、社會參與、及與其他族群或大社會的相處關係等。這些文獻都對我們欲研究都市原住民的創業成功模式有相當大的幫助，藉由著對都市原住民生活適應的瞭解，可歸納出都市原住民在創業過程中與其他原住民不同的特質的考量，可使我們在理解不同族群的問題及想法時能有較客觀的立場。

原住民離開原鄉到都市後，必須設法適應陌生的環境。Shannon 等人(1973)認為少數民族在工業社會適應過程，可從文化改觀 (acculturation)、同化 (assimilation)、融合 (absorption) 及整合 (integration) 四個層面觀察。文化改觀是指少數族群借用或獲取客居文化特質的過程，但未必放棄原居地文化；於遷移者修正自己的態度價值以配合客居環境，即產生同化現象；當遷移者在客居地找到適當工作而納入客居社會經濟體系，是為融合現象；最後，於遷移者完全融入客居社會或與主流團體成員近似，即達成融合 (謝高橋，1989)。原住民遷移至都市之後，其適應過程往往會產生許多生活調適問題，包括就業、經濟、居住、教育、社群、心理等，以下則針對就業方面及社群方面分別討論。

#### 壹、就業方面

張曉春 (1974) 經由調查分析指出，都市原住民的職業穩定性低、職業流動性高，而造成此現象是由於收入低微希望增加所得所致，而都市原住民普遍認為，與一般平地人有同工異酬現象。

李亦園 (1982) 在討論都市原住民的遷移過程中，除了討論都市原住民的

遷移原因外，同時也注意到他們在就業、就學、婚姻、人際關係等面向的適應問題，其中特別提到原住民在就業上有較大的適應困難。

黃美英（1985）針對基隆市、台北縣、桃園縣與高雄市四個原住民集居較多都市加以分析，歸納出都市原住民在社會適應時常需面對七大問題：職業問題、居住問題、衛生醫療、教育問題、社會福利與法律諮商及族群認同。其亦指出都市原住民的平均一般收入低於一般民眾，且大多是從事職位、收入偏低的非技術性勞力工作；而都市原住民就業上的問題則包含勞資糾紛，山地少女被騙或賣至色情行業、求職受騙、工作危險性高等現象。（黃美英，1987）

謝高橋（1991）指出原住民到都市後轉換工作的現象頻繁，且移居都市的原住民仍以從事體力勞動或工廠工作為主。顯示在社會的變遷之下，原住民的就業狀況並沒有顯著提升，而仍多處於工作不穩定及付出勞力多、收入偏低的現象。

張慧端（1996）於研究「台灣省原住民社會發展方案執行成果評估報告書」中，對原住民做調查顯示，就業與經濟困難佔原住民最需要解決問題之排名的首位（參考表 2-5）；若再加以比較民國 81 年「山胞輔導措施績效之檢討」中的調查統計結果（參考表 2-6），可以看出就業困難與經濟困難一直都是原住民心中的傷痕，而進一步討論造成原住民社經困境的歸因解釋可以歸納為：（1）內在因素：如原住民的民族性與個人觀念態度；（2）外在因素：如歷史政經的結構演變、社會大眾對原住民的刻板印象、歧視等（傅仰止，1994）。

吳宏霖（2001）指出在就業方面，早期都市原住民並未感就業上的困擾，主要是都市比原鄉有較佳的機會，但隨著社會結構的變遷，原住民在就業上並沒有社會流動向上的提升，形成了現今包含居住在內的種種課題。

表 2-5：原住民認為目前最迫切需要解決的問題

部落原住民 (N=1536)		都市原住民 (N=181)	
1. 就業困難	73.1%	1. 就業困難	89%
2. 教育問題	62.8%	2. 經濟困難	73.5%
3. 經濟困難	61.7%	3. 教育問題	56.9%
4. 交通不便	49.7%	4. 酗酒	48.6%
5. 人口外移	48.3%	5. 離妓問題	42.5%
6. 文化消亡	31.3%	6. 文化消亡	42.4%

註：N 為樣本數

資料來源：張慧端等，1996

表 2-6：原住民面臨困境的排序（以民國 81 年與民國 85 年為例）

民國 81 年 山地山胞		民國 81 年 平地山胞		民國 85 年 部落原住民		民國 85 年 都市原住民	
酗酒	60%	就業困難	61%	就業困難	73.1%	就業困難	89%
就業困難	59%	人口外移	58%	教育問題	62.8%	經濟困難	73.5%
教育問題	52%	教育問題	55%	經濟困難	61.7%	教育問題	56.9%
經濟困難	49%	經濟困難	50%	交通不便	49.7%	酗酒	48.6%
人口外移	47%	文化保留	42%	人口外移	48.3%	離妓問題	42.5%
交通不便	42%	—	—	文化消亡	31.1%	文化消亡	42.4%
文化保留	41%	—	—	—	—	—	—

資料來源：張慧端等，1996

## 貳、社群方面

張曉春（1974）經由調查分析指出，都市原住民的職業調適有收入及穩定性低的情況；家庭調適方面由於比起家鄉時在台北工作較固定，故家庭的生活和諧；親友與鄰里調適方面，由於遷移異鄉渴求友誼，故認為都市朋友友好程度高於以往，親戚則以聯絡情誼為主，不過來往的親友都以山胞為主，文化整合較不易。

傅仰止（1985）指出都市原住民在生活適應上調適困難，主要是由於原住民自行隔離的傾向，同時造成原住民傾向集體行動，並在社區中形成社區型態。同時也說明了原住民亦有回流的狀況，反應了在都市就業和其他生活調適的困難。

謝高橋（1991）指出都市原住民在與原居地親友的聯繫仍屬頻繁，而在歧視方面則大部分都市原住民仍覺得受漢人歧視，不過在工作及學校場所方面，歧視的看法較不強。

李明政（1998）則認為在交友方面，阿美族和排灣族似乎比泰雅族的都市原住民有較強動機和較高頻率的族人互訪，而傳統文化的差異性或保存程度的不同，也有某種程度的影響，顯示近來都市原住民的交友範圍已延伸到和漢人的關係密切。

綜上所述，我們可以歸納幾個觀點：

1. 遷移到都市中的原住民首先面對的便是就業及居住上的問題，同時與社會環境的協調融合程度，也間接地決定了是否能夠繼續生活下去的主要考量。
2. 由於都市原住民在遷移至都市之後，必須面臨就業、心理、社會等調適問題，因此，往往調適成功者才能夠繼續的生活下去，否則將會造成不能安於位、工作情形不穩定的情況。

從表 2-7 之整理可以得知，當都市原住民遷移到都市後，常會產生就業、社

群、人際關係處理的適應問題。因此，當這些都市原住民面對都市環境的陌生時，如果此時主流社會還對原住民存有負面的刻板印象時，將會造成都市原住民適應更不良的情形發生，甚至引發其他更多的問題。

表 2-7：原住民之都市適應問題

研究學者	都市適應問題
張曉春（1974）	就業、人際關係、家庭生活與宗教調適
李亦園（1978）	就業、族群關係、教育、家庭與婚姻、精神健康與不良行為的調適
林金泡（1981）	主要為就業（經濟）的適應
傅仰止（1985）	就業與生活適應（原住民族有自行隔離的傾向）
黃美英（1985）	就業、居住問題、社會參與意願（歸納過去學者的研究，所持觀點和傅仰止大致相同）

資料來源：許雯錚，2004

#### 第四節 都市原住民特質之探討

台灣地區的原住民一向處於少數民族的不利地位。雖然其特殊身份受到各項政策加以扶持及保護，但是在實際執行政策的過程中卻出現問題（尤其是在地方層次上），而難以完全達成政策上的美意（李亦園等，1983；李亦園，1984；蕭新煌，1987），或因為政策上的補救措施抵不過社會整體層面的發展趨勢（例如教育資源分配不均），而導致、延續原住民在社經結構上的不利處境（傅仰止，1986）。

原住民沿承城鄉間選擇性移民的特徵，成員多半為原居地社會中居較高教育程度、具較強謀生能力者（Todaro，1980；1983）。可是這群原本在原居地具有較強謀生能力者，遷移至都市地區之後，卻很難持有像在山地社會中那樣的中上階層地位，而大多數的原住民都只能從事體力工、打零工等低工資的職業，或者從事一些較不受人重視的行業。由於原住民遷移後的社會地位、教育程度、職業別處於都市社會中的弱勢，因此，在就業過程中往往產生工作機會有限、體力工作薪資低等就業困境，而加深了原住民在遷移都市後的生活困境，也造成原住民在適應過程中與都市之間的藩籬。因此，以下則探討都市原住民其各項特質，主要用來分析在都市原住民的創業過程中，是否受其特質因素的影響。

根據傅仰止（1987）的統計研究發現：都市原住民<sup>2-2</sup>很少真正住在一般人所瞭解的繁華都市裡，而多半分佈在都市化程度中等、位居大都會外圍、新興製造業及其他就業機會較密集的地方中心和衛星市鎮；而其又指出外移山胞近年來大致的人口區位分佈是逐漸向高、中等程度都市化地區集中；又受到移居地所能提供的就業機會所限制，大部份設籍的都市原住民都住在都會區邊陲鄉鎮或衛星市鎮裡，而這種城鄉移民移入都會核心外圍的現象，在第三世界國家和地區相當普遍（Hawley，1981）。其亦指出這樣的現象大致可以反映出幾點事實：（1）多數山胞移民的謀生技能較差，難以打入中心都市裡一些高度專精工商服務機能發

<sup>2-2</sup> 傅仰止（1987）使用「都市山胞」一詞來稱呼指涉由原居鄉鎮遷往台灣西部都市地區謀生就學的高山族（或稱土著族群、原住民、山地同胞、山人等），其名稱由來參閱傅仰止（1985a），在此則以都市原住民來替代此觀念。



達的行業；(2) 這些移民受限於經濟能力和遷入時機，鮮有機會打進都市核心地帶；(3) 區位性的邊陲分佈反映出都市山胞的就業概況，跟社會心理的處境也有所關聯。

原住民外移都市初期，政府機關並未特別加以注意，對外移人口等基本資料也欠缺確切數據可考，根據傅仰止（2001）指出，主要是因為下列三點特徵，使得都市原住民的確切人口一直無從得知。

第一、原住民從原居地往都市移居有個明顯的特色，就是許多人為了種種原因，並沒有將原居地的戶籍隨著遷往都市地區，到都市移居地的戶政事務所去登記。因此，無法完全從戶政統計資料中揭露出都市中「設籍」的人口數。

第二、依原住民城鄉遷移的特性而異，有些原住民在都市居住的期間相當不穩定，經常在都市移居地、原居家鄉、其他都市地區之間流動。因此，即使能夠掌握住都市裡設籍及未設籍的原住民，還是很難掌握這群相當不穩定的人口。

第三、對於「都市」原住民的認定範圍而言，很難有一個明確且統一的界定，即使以最武斷的行政區界限來劃分，都市原住民的人口數也會隨著對都市定義的不同，而有顯著出入。因此，由於有這三點都市原住民的特徵，造成對於目前都市原住民的種種人口統計及估計相當混亂；也可藉由這三點特徵來瞭解，關於都市原住民的不穩定及移動性特質。

黃毅志（2001）利用於民國 73 年至 86 年間所蒐集之 17 份全國代表性大樣本問卷調查資料，得到較充份的樣本數（樣本總數  $N=41860$ ）分析比較都市漢人、鄉村漢人與鄉村原住民的差異，及其變遷的趨勢；可以用做為本研究在瞭解都市原住民的特質時，一個重要的參考依據及分析（請參考表 2-8）。

表 2-8：都市原住民與都市漢人的差異性比較表

面 向	差 異 性
教 育	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 自台灣光復以來，原住民的教育與漢人之差距有拉大的趨勢。</li> <li>2. 自民國六十年代初期原住民開始大量遷移都市地區時，與鄉村原住民相較，都市原住民的教育、職業聲望都高得多。</li> <li>3. 都市原住民的教育、職業都比不上都市漢人，且與都市漢人的差距，有隨時間而擴大的趨勢。</li> </ol>
職 業	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 原住民遷移都市之後，所從事的職業以工佔最多，擔任高聲望的白領職業之機會比不上都市漢人，且有差距擴大的現象。</li> <li>2. 都市原住民為白領職業的比率比漢人低得多，為勞力工作的比率比漢人高得多，主要原因是由於為主管及監督人員的比率比漢人低得多。</li> <li>3. 都市原住民為專門技術職業的比率並不低，這可歸因於原住民的專門技術人員所集中的小學教師、護士，在培育學校有保障名額，而且畢業後分發就業，可免除可能存有族群歧視的就業市場之競爭。</li> <li>4. 由於教育程度不及漢人，且主管人員（包含大雇主與高層經理人員）大多為漢人，很可能存有族群歧視的就業市場中，都市原住民也就不容易取得監督佐理職業，升為主管人員的機會更少。</li> <li>5. 若要透過創業而為老闆，甚至於為屬於主管人員的大雇主之途徑，也因為貸款不易、資金不足，更顯得困難重重。</li> <li>6. 由於都市原住民當老闆的人少，也就不容易建立民族經濟，以提供良好的就業機會給族人，加上教育程度低落，因而從事低聲望勞力工作的比率也就偏高。</li> <li>7. 在外勞大量引進之後，漢人老闆任用外勞，都市原住民的生計更為艱困。</li> </ol>

資料來源：作者自行整理

## 第五節 創業相關理論及研究

自 1970 年代開始，創業（entrepreneurship）逐漸成為各領域的研究主題。Gartner（1985）就新創業形成的觀念架構中，提出創業研究涉及創業家個人、組織因素、環境和創業過程等四個構面，故有關創業的研究也由早期著重創業者個人，轉為多層面的研究取向，特別是少數族群、移民創業在西方社會的逐漸攀升，社群文化、網絡與族群創業更成為新經濟社會學的一大研究重點（Tseng，1997），而有關創業的研究大致可以歸為三大類：

- 一、創業者特性：包含創業者人口資料，如出生序、父母社經地位等（Hisrich & Brush，1984；Cooper & Dunkelberg，1986）；創業者心理人格特質：成就取向、創造力、內外控取向等（Durand，1975；Hull, Bosley & Udell，1980）；創業遭遇的問題、創業動機等（Hisrich & Brush，1984；Neider，1987）。
- 二、環境與創業：主要包含經濟角度的總體經濟環境與創業的關係（Highfield & Smiley，1987；轉引自劉橫智，1999）、社會關係網絡與創業（Amit，1993）、社會文化脈絡與創業的關聯等（Brenner，1987；轉引自林明哲，1989）。
- 三、創業歷程：主要探討各創業階段的特色、創業行為、問題等（Aldrich & Zimmer，1986；Dubini & Aldrich，1991；轉引自劉橫智，1999）。

近年來相關研究指出創業是一種動態歷程，是創業者與環境相互影響的動態關係，一個人是否從事創業，涉及個人因素與外在環境因素，其特質可能是創業過程中培養出來的（許士軍，1993；Stevenson，1990），因此，以下將分別討論創業家的定義及特質、創業行為與個人特質、創業動機與創業架構模型及創業成功與創業績效，使我們更能夠瞭解都市原住民在創業的過程中，是否有其創業成功模式可加以歸納<sup>2-3</sup>。

<sup>2-3</sup> 台灣有關原住民的創業文獻殊不多見，因此，本文參閱一般理論相關研究探討的創業成功模

## 壹、創業家的定義及特質

創業家 (entrepreneur) 一詞最早是由十八世紀法國經濟學家賽伊所倡用，而對於創業家的定義目前眾說紛紜，尚未有一個一致性的定義。根據韋氏國際字典 (Webster's Third New International Dictionary, 1961) 之定義：「經濟事業的組織者，特別是指具有組織、擁有和管理企業，並且承擔風險的人」。Hornaday & Aboud (1971) 認為創業成功的經營者才是創業家；Schwartz (1976) 描述創業家為「創立和建立企業的創新個人」；Brockhaus (1980) 則認為創業家是經濟事業的組織者，特別是組織、擁有、管理一企業及承擔風險的人；Carland (1984) 定義「以利潤和成長為目標而設立、管理一企業的個人」為創業家；Carsrud (1986) 則定義創業家為有意願和能夠承擔風險及責任的個人，同時也能結合生產的方法及信用，以達成預期的利潤和其他和權力、威望的目的。

管理學者許士軍 (1977) 曾對現代化創業家應具備的特色，做以下的界定：

1. 未來取向：著眼未來，根據長期利害的評估，以達成當前所面臨的抉擇。
2. 環境取向：瞭解與把握外界環境演變，不閉門造車。
3. 改變取向：不故步自封，而力求改進與進步。
4. 理性取向：重視邏輯、冷靜而客觀。

而 Schollharmmer & Kuriff (1979) 綜合各家學說指出創業家的特徵如下：

(1) 具未來導向，著眼於未來目標；(2) 常來自中等或中下家庭；(3) 喜歡負責任；(4) 喜歡知道他們所做事務的結果；(5) 具有充沛的活力；(6) 中度風險偏好；(7) 能察覺成功的機會。Voorhis (1980) 認為創業家具備下列特徵：(1) 喜好競爭；(2) 是實行者 (Doer)，而非計劃者 (Planner)；(3) 喜歡控制自己的命運；(4) 具獨立的性格；(5) 中度風險偏好；(6) 經常是家中長子。表 2-9 則綜合了 Gartner & Carland (1984) 的研究結果，將有關描述創業家特質的主要文獻綜合整理。

---

式，藉供建立原住民創業成功模式之參考。

表 2-9：創業家特質一覽表

日期	作者	創業家特質	規範性	實證性
1848	Mill	承擔風險	X	
1917	Weber	正式職權的來源	X	
1934	Schumpeter	創新、自動自發	X	
1954	Sutton	對職責的慾望	X	
1959	Hartman	正式職權的來源	X	
1961	McClelland	承擔風險、成就需求		X
1963	Dauids	企圖心、獨立慾望、責任感、自信		X
1964	Pickle	驅使力/心志、人際關係、溝通能力、 科技知識		X
1969	Gould	意識到機會、社會階級、成就動機		X
1971	Palmer	衡量風險		X
1971	Hornaday & Aboud	成就需求、自治權、積極、權力、認知 、創新、獨立		X
1973	Winter	權力需求	X	
1974	Borland	內在控制		X
1974	Liles	成就需求		X
1977	Gasse	個人價值導向		X
1978	Timmos	驅使力/自信、目標導向的適度風險承擔 者、內在控制、創造力、創新		X
1980	Brockhaus	承擔風險傾向		X
1980	Lachman	年齡、父親的職業、成就動機		X
1980	Sexton	企圖心、愈挫愈猛		X
1981	Welsh & White	控制需求、尋求責任、自信、接受挑戰 、適度風險承擔者		X
1982	Dunkelberg & Cooper	成長導向、獨立、技術		X

資料來源：轉引自李儒宜，1998。

## 貳、創業行為與個人特質

Vesper (1982) 認為創業，就是創立新事業，代表使公司生存的一種程序 (process)，其中包含了很多活動，例如創新、主動進取、資源的合併、承擔風險與組織的管理等；Cole (1967) 提出三種創業行為的程序：創新、管理、適應外界環境，每一種程序對創業精神都很重要。在他的觀點中，創新是創業精神的基本功能，但先決條件是組織必須要有一個穩固的基礎。如果沒有穩固的基礎，創新也許會產生危險；相反地，如果沒有創新，則組織將會衰竭。

Gordon (1986) 認為創業行為有下列七種型式：

1. 評估新機會之獲利性。
2. 獲得財務資源之支配權。
3. 廠房設計、科技技術與建築的監督。
4. 新進人員之招募與訓練。
5. 和政府來往。
6. 與供應商和購買者保持密切的關係。
7. 主動意識到新經濟活動，包括：
  - (1) 新產品
  - (2) 新生產程序
  - (3) 新市場

Kilby (1971) 也提出十三種行為角色或活動，以描述創業家如何使創立的新事業得以成功地運作，其中包括：

1. 意識到市場的機會 (主動或模仿)。
2. 獲得稀有資源的支配權。

3. 購買原物件。
4. 行銷產品以因應市場的競爭。
5. 與政府機關打交道（使用權、營業執照、稅金）。
6. 公司內部的人力資源管理。
7. 管理公司與顧客及供應商之間的關係。
8. 財務管理。
9. 生產管理。
10. 工廠的裝配管理。
11. 工業工程（IE）。
12. 改進生產程序及產品品質。
13. 引進新的生產技術和新產品。

綜合以上各家的說法，Gartner（1985）認為創業是動態（dynamic）的概念，創業家創立新事業，會有特定的行為產生。因此，Gartner 歸納出六種共同行為，描述創業家的行為，分述如下：

1. 創業家發掘企業機會（Cole，1965；Kilby，1971；Maidigue，1980；Schumpeter，1934；Vesper，1980）。
2. 創業家累積資源（Cole，1965；Kilby，1971；Leibenstein，1968；Peterson & Berger，1971；Schumpeter，1934；Vesper，1980）。
3. 創業家銷售產品和服務（Cole，1965；Kilby，1971；Leibenstein，1968；Maidigue，1980；Peterson & Berger，1971；Schumpeter，1934；Vesper，1980）。
4. 創業家生產產品（Kilby，1971；Maidigue，1980；Peterson & Berger，

1971；Schumpeter，1934；Vesper，1980）。

5. 創業家建立組織（Cole，1965；Kilby，1971；Leibenstein，1968；Schumpeter，1934）。

6. 創業家與政府、社會來往（Cole，1965；Kilby，1971）。

綜合上述論點，將創業行為界定為下列十點：

1. 主動搜尋報章、雜誌與書籍中有關創業的資訊。
2. 主動與有創業經驗的人交談、請教。
3. 累積與想創業行業有關的工作經驗。
4. 累積企業經濟資源（人力、物力、財力）。
5. 與顧客、供應商建立良好關係。
6. 與政府機構密切聯繫、往來。
7. 注意經濟、產業與環境動向。
8. 加強企業管理之知識與技能。
9. 生產與銷售多樣化的產品與服務。
10. 搜尋、發掘創業機會。

Brockhaus(1982)認為在創業家的個人特徵方面，會影響創業的因素有：(1) 年齡 (2) 教育程度。但是 Stanworth 則認為還有排行、性別、家庭背景等，另有學者亦強調工作經驗的影響性，以下分述討論之。

#### 一、年齡

心理學實證研究發現，若以年齡為橫軸，而創造與成就為縱軸時，大體上呈現先升後降的現象；根據 Lehman (1978) 的調查發展：創造力與成就的顛峰時期約在 25~40 歲之間，在這段時間內個人的成就最多，對社會的貢獻最大，也



是人生的黃金時代。Hurlock (1973) 認為成就與所得是隨年齡之增加而增加，直到達到某一高峰為止，此後便不再上升，而保持穩定或逐漸下降，而大約是在 40~50 歲之間，達到成就的高峰期。

Hauptman (1986) 研究美國科技創業家的特性，發現創業家通常不是一開始就創業，他們的創業年齡平均在 35~37 歲。而國內對 81 位青年創業楷模的研究分析則發現創業年齡大多在 20~30 歲之間。Ray & Robert (1986) 研究顯示：大部份的創業家在 22~55 歲間開始其創業生涯；調查顯示創業年齡的分佈如下：20~29 歲有 25%，30~39 歲有 39%，40~49 歲有 24.4%，50 歲以上有 11%，而 20 歲以下只有 0.6%。其中女性平均創業年齡較大，在 35~40 歲之間；而男性則在 25~35 歲之間。

## 二、教育程度

教育程度可代表一個人的知識和能力。透過教育，尤其是正式教育，人可以有系統地學習各種知識和技能，受的教育愈高，獲得的知識和技術範圍愈廣，層次愈廣，也愈專精，所以愈可能具備經營企業所需的各種能力。實證研究發展，一個人的所得水準是與其教育程度成正比(Hurlock, 1973)。而 Child & Klimoski (1986) 的研究發展，教育成就(educational achievement)是工作成功(job success)和事業成功(career success)的顯著預測變數(predictor)。

曾耀輝(1987)對國內 21 家高科技企業的創業領袖之研究發現大多為碩士學歷。Van de Ven (1984) 等學者研究指出，美國新成立的企業其創業者均具有高學歷。而 Hauptman (1986) 的研究指出創業家的學歷並不高，很多只是修過夜校的管理或財務課程。

## 三、排行

有些學者 (Voorhis, 1980; Hauptman, 1986; 曾耀輝, 1987) 認為創業家通常是長子，因為一般長子得到較多的關注，也因而能夠發展出較自信的性格；這可能跟生長的環境有關，既然是長子，他們都喜歡領頭，也喜歡搶第一。

Henning & Tardim (1987) 發現女性經理主管人員傾向是排行老大；在一個美國全國性的 408 個女性創業家的樣本中，Hisrich & Brush (1984) 發現 50% 是排行老大。然而在許多對男女性創業家的研究中，並沒有顯示其一定是排行老大。因此，排行老大對個人能否成為創業家是否真的有影響，尚待進一步的研究（轉引自李儒宜，1998：47）。

#### 四、家庭背景

Schollhammer & Kuriloff (1979) 二位學者指出創業家常來自中等或中下的家庭；而根據 Hauptma (1986) 的調查研究，創業家他們的父親多半從事自己作主的自雇型工作，但不一定很有錢，可能還很窮，這可能是由於小孩子在很小的時候就會羨慕父親的言行，而自我僱傭者獨立、自由、彈性的氣息，會啟迪他的小孩在進入社會後選擇投入創業家的行列。

#### 五、工作經驗

工作經驗愈久，可能經歷過的狀況愈多或對某一狀況愈熟悉，前者指廣度，後者指深度，因此，具有較長且多樣的工作經驗對創業有相當的幫助；創業家創業前的工作經驗對於事業的成長與成功來說特別重要，特別是當新創事業與過去所從事的行業有關連時，將更容易取得融資來源，除了過去工作時所獲得的管理經驗以外，創業經驗也是相當重要的，因為在創業家所建立的事業當中，最成功的事業往往不是第一次所創立的事業（Hisrich & Peters，1989）。

陳正平（1978）的研究顯示企業主持人經歷不同功能部門數與企業績效有顯著正相關。國內的研究亦發現創業家大多有 3 年以下的工作經驗（轉引自李儒宜，1998：46）。Van de Ven (1984) 等學者指出創業家均有工作經驗，尤其是在大公司服務過。Taylor (1975) 的研究也發現：(1) 人事決策經驗愈多，愈能正確判斷資訊價值；(2) 管理經驗愈多，愈能正確判斷資訊價值，且決策時間愈多，決策彈性愈大，但決策信心愈低。

## 六、風險態度

企業經營者追求利潤就必須承擔風險，往往利潤愈高，風險就愈大。McClelland (1976) 認為發展成就動機高者，傾向於中度風險。Henshel (1971) 認為，經濟者成功的要素之一即是有創意地承擔風險 (creative chance taker)，即願意承擔合理的、估計過 (calculated) 的風險。Simon (1986) 認為創業的過程涉及風險承擔，所以創業者必須承擔風險才能發揮創造力。有創意的管理者的共同特性之一即是傾向風險承擔，願意冒險。因此，承擔風險以追求利潤最大化是創業者的基本精神，也是創業者的特質之一。

## 參、創業動機與創業架構模型

創業家之所以會創業的促成因素，是本研究在討論都市原住民創業行為背後之創業心理動機，並綜合促成創業行為的成功模式過程，因此分為個人創業動機與創業架構模型二個部份，來分別討論個人的動機原因，及整體創業行為中，外在環境及歷程探討。

### 一、創業動機

德國經濟學家熊彼得 (Joseph Schumpeter) 曾指出創業家積極創業最有力的三個動機：

1. 建立個人王國的夢想。
2. 有征服的雄心，戰鬥的衝動，是為了成功不僅是計價成果。
3. 享受創造和完成的喜悅或鍛鍊自己的能力。

陳明璋 (1986) 認為創業的因素大致上為：

1. 國人喜歡當老闆的心理。
2. 社會表揚創業有成者。
3. 家族企業盛行，關係企業蓬勃發展。

4. 證券市場不發達，標會與青年創業貸款相配合。

Dubini (1989) 列出二十八項創業家考慮創業的可能原因：

1. 希望對公司的成功有直接貢獻。
2. 希望不斷學習，充實自我。
3. 希望接受挑戰。
4. 為了推展您的構想。
5. 具有創新的意圖。
6. 追求個人成就。
7. 為了與您喜歡的人一起工作。
8. 為了改善家庭經濟。
9. 為了促進團體福祉。
10. 希望受朋友尊敬。
11. 可以增加在團體中的影響力。
12. 可以提高社會地位。
13. 可以擁有樂趣。
14. 需要更多的錢。
15. 較有保障（免於被解雇的恐懼）。
16. 可以擁有較高的報酬。
17. 避免遇上不合理的老闆。
18. 希望逃離不安全的情境。

19. 可以在您喜歡的地點工作。
20. 工作較具彈性。
21. 可以和您選擇的人一起工作。
22. 可以控制自己的時間。
23. 可充份發揮您的技術。
24. 繼續家族的傳統。
25. 為追隨您所從崇拜的創業楷模。
26. 為了出生地的福祉。
27. 創業是一件有意義的事。
28. 這是我唯一能做的事。

有關創業動機的實證研究，推（push）與拉（pull）理論是最為人知的理論：

1. 推的理論：指人們因為一些負面的因素，而激發其創業潛能，將個人「推」向創業的領域，這些負面的因素如：對現有工作不滿意、失業等。
2. 拉的理論：指因為一些事業有吸引及潛在獲利能力的機會，而吸引個人採取創業活動。

陳芳龍（1988）指出男性通常被能控制他們自己的命運，使事情發生的驅力所激勵，這樣的驅力通常源於與老闆的意見不和或覺得他們能使事情進行的更順利；相反地，女性則被獨立或成就需求所激勵著，而獨立或成就需求是源於工作挫折感，即不被允許去從事執行其能力可達的任務或工作。

雖然一般研究顯示，創業者的創業動機大多類似，然而對於少數族群或女性創業者，在受人僱用的工作經驗中，知覺到達成慾望目標的阻礙較多，更常因遭遇「負向的推力」（negative push）（Feldman, Koberg & Dean, 1991），而促

發自行創業的決定。

Feldman 等人 (1991) 針對美國境內白人與少數族群創業者比較研究，結果顯示將近 30% 的少數族群因負向推力而創業，同樣的情形也出現在跨國的研究中。而何麗英 (2001) 針對十位原住民所做的質化研究結果亦顯示金錢動機為原住民創業的主要驅力，其次為成就動機、自由動機、挑戰風險動機，而地位動機則是最弱的動機。

## 二、創業架構模型

影響創業家決定創業的因素有很多，除了考量創業家本身的創業動機、創業特質之外，同時也必須要考量到總體經濟因素、社會及政治環境、財務或環境的有力支持等條件因素，因此，本研究以下將說明各種創業決策架構。

Powell & Bimmerle (1980) 認為一個創業決策過程分成三個部分 (請參考表 2-10)，包括：創業的條件、創業的原因及創業的評估。

表 2-10：創業決策過程

1.創業的條件	(1) 特質：包括成就的需求、願意冒高險、高度動機、自信、責任感、正直等。
	(2) 個人的適合性：包括良好的健康、積極、承受挫折能力。
	(3) 專業技能：包括分析、溝能、行政與領導等能力。
2.創業的原因	(1) 對工作產生不滿意。
	(2) 有了機會。
	(3) 受了別人的鼓勵。
3.創業的評估	(1) 創業的評估。
	(2) 支持：包括財務、社會心理、技術的支持。

資料來源：Powell & Bimmerle, 1980；作者自行整理。

Gartner (1985) 根據創業行為的各種情況提出創業行為的觀念架構，此架構中包含四個構面 (請參考圖 2-1)，而每個構面的主要內容為：

1. 個人 (individual)：創業者特徵。
2. 組織 (organization)：新事業是屬於那一類型的公司。
3. 環境 (environment)：影響新事業的週遭環境因素。
4. 過程 (process)：創業的行為或行動。

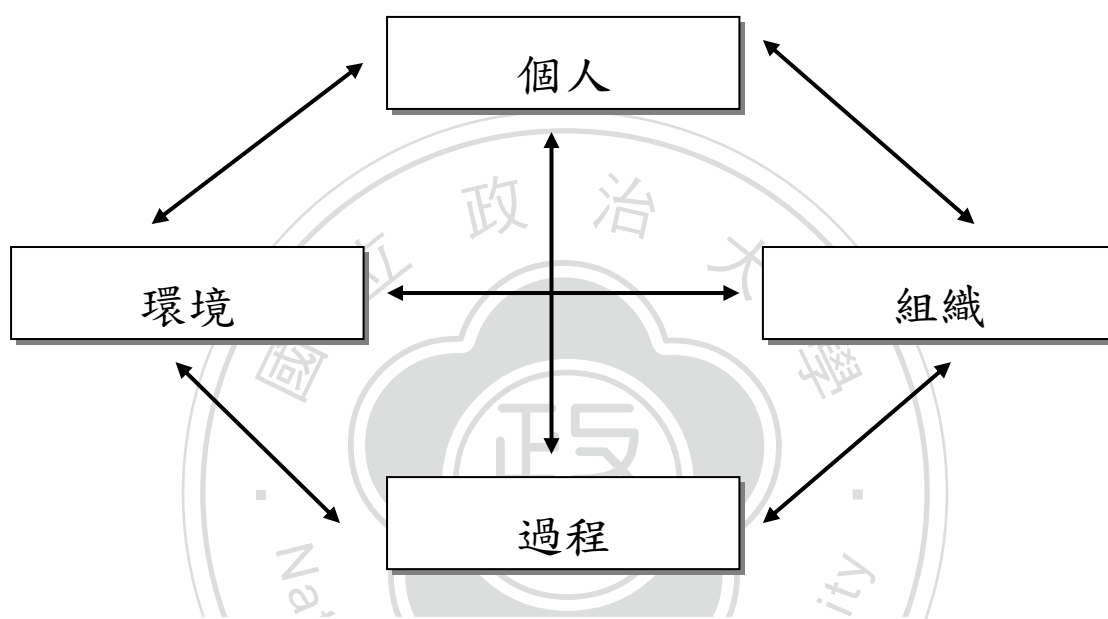


圖 2-1：創業行為的觀念架構圖

資料來源：William B. Gartner，1985

許士軍（1990）則提出台灣創業者形成的理論架構（請參考圖 2-2），從此架構中可瞭解創業行為是受到三個構面所影響：

1. 總體經濟環境 (macro-economic environments)：包括國際整體環境、政府產業政策適合創業投資，加上外國買主的易覓與穩定及競爭利益的易獲性，綜合如此的經濟環境即產生經濟的吸引力，而此經濟的吸引力分為創業與就業的吸引力二項，而創業家決定捨棄就業而產生創業行為尚須以下二項因素相配合。
2. 社會與政治環境 (social & political environments)：包括政治的穩定性、政府公共政策的導向與基礎設施的足夠、社會對創業的期許及接受性等。

3. 個人因素 (individual factors)：包括擁有創業家的特質、個人特徵及家庭背景、社會結構所引發的創業動機與促發因素等。

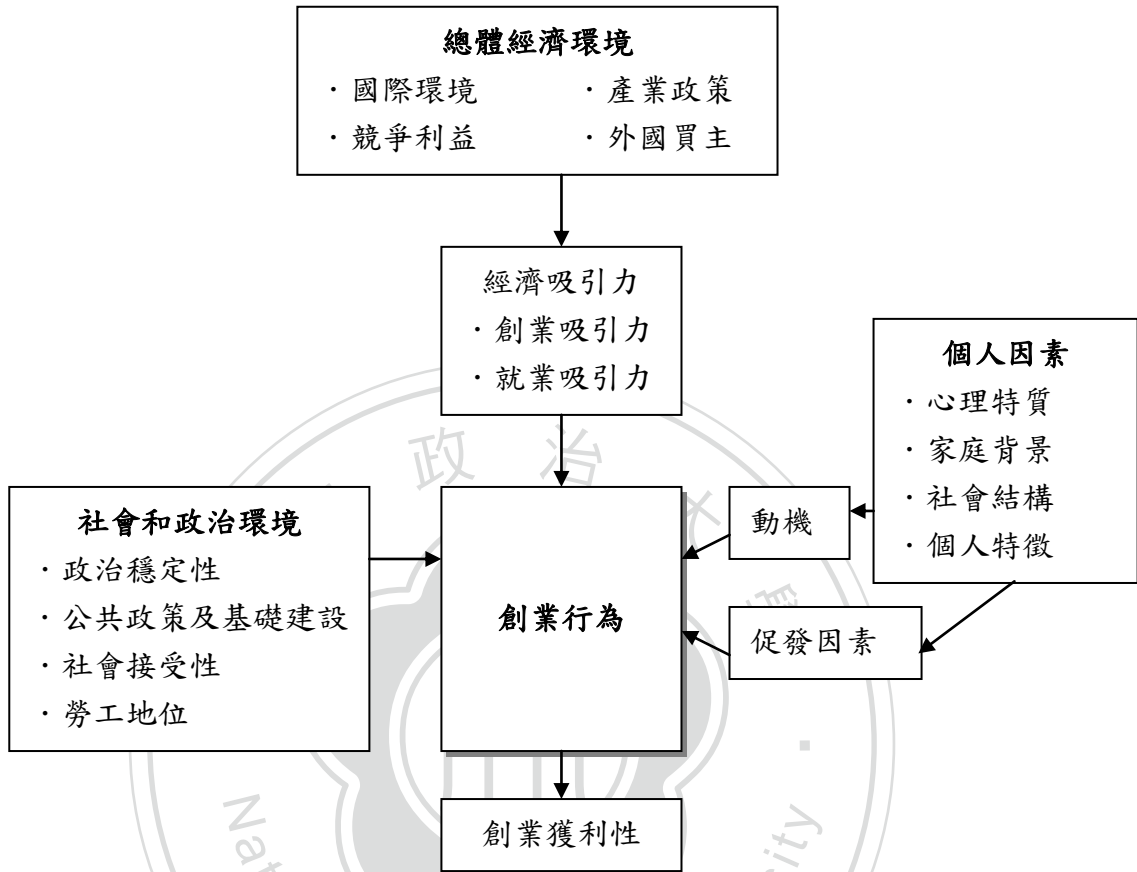


圖 2-2：台灣創業家形成的理論架構

資料來源：許士軍，1990

本研究在探討都市原住民的創業成功模式時，主要以許士軍的理論架構為基礎，僅從公共政策角度切入，探討在輔導都市原住民的各項政策中，對創業行為的影響，藉由問卷分析來加以瞭解具有創業成功特質的都市原住民具有何種的成功模式？同時站在政府的立場，未來應如何透過各項輔導政策之推行，使都市原住民能夠在創業過程中，更容易達到創業成功，以改善目前的就業困難情形。



## 肆、創業成功與創業績效

本研究討論都市原住民的創業成功模式，自然就必須先對創業成功下個定義。而目前的研究中，對於創業成功與否的判定一直是無定論的議題，但若根據實務的觀點，一個創業成功的企業通常有下列幾個特色（行政院青年輔導委員會，2001）：

1. 能在競爭激烈的多元化社會中生存 3~5 年以上。
2. 能夠創造就業機會或減少失業人口。
3. 能夠穩健經營並待機而發為未來的成功努力準備、奠定基礎。
4. 能夠在產業的集群中佔有一定之地位。
5. 在整體社區發展中有其一份力量。

但若採取廣義的創業成功定義，對於本研究之進行與分析將造成相當大的困難。參考相關研究，大部份的研究都是以狹義的創業成功之定義，也就是以創業績效之好壞以推斷創業者的成功與否，而衡量企業營運績效的方法有很多，大致可以分為客觀指標與主觀指標二種。

主觀指標是根據企業於該市場中的營運表現及競爭能力或企業者對營運成果的滿意程度之主觀認定。Cooper (1995) 認為，企業者對於本身的創業成果滿意與否，可視為衡量績效的基本方式。Cooper 的研究以差異理論 (discrepancy theory) 為依據，此理論認為滿意度決定於事前對於目標與事後績效表現的差距。而衡量企業者滿意的指標主要可以分為下列三項：

1. 企業者的初始目標 (initial goal)；
2. 期望 (expectation)；
3. 不同類型的企業者所具有獨特的滿意屬性。

而在目標達成度衡量方面，則可以分為財務目標的達成和非經濟因素目標

的達成。Cooper (1995) 認為若是創業者重視經濟目標的達成，則會重視創業成果的財務面，當未達成財務表現的目標時，則會產生較少的滿足感；相對的，較不重視經濟因素的創業者，當創業的財務表現未達目標的，仍會感到相當程度的滿足。然由於此法較不客觀且缺乏比較標準，較不適用於本研究中大樣本調查。

客觀指標指的是透過各種公司的財務指標，其多為明確的事實或數據，如投資報酬率、市場佔有率、淨利、成長率、公司規模等具有客觀標準的衡量基準。然而，客觀指標在使用上亦有其侷限性，黃俊潔 (2003) 指出由於在創業初期的企業，投入資金尚未回收，其財務表現可能不如預期，使用客觀指標可能對於研究「創業績效」議題上造成偏頗，同時部份客觀資料屬於組織內部機密，在資料取得上有其困難度。因本研究受限於問卷調查研究資料之取得，故採用客觀指標中之「企業存續期限」定義創業成功。

## 伍、小結

藉由以上的文獻可得知，目前國內外創業相關研究仍以創業者的本身特質探討為多，主要討論創業者的本身具有何種特質，以幫助創業者能夠成功地創業。但是著重個人因素的研究已經不能充分瞭解創業者創業成功的因素，尤其針對都市原住民的創業而言，往往還必須要有政府相關政策的輔導及協助。因此，實有必要針對都市原住民的創業成功模式進行研究及分析，以瞭解都市原住民本身之特質在創業成功模式中所扮演的角色，同時政府機關應如何提供協助，以幫助都市原住民在創業過程中能夠更加地順利並且成功。本研究也從前述之文獻資料整理，來討論都市原住民成功創業者的特性、都市原住民成功創業與環境的關係及都市原住民成功創業歷程，其中包括都市原住民具有那些特質將會更容易創業成功、都市原住民的創業動機、政府的輔導政策協助等，期望透過本研究之進行，來瞭解在都市原住民創業過程中的各項特質因素，將有助於未來政府在解決都市原住民的就業及創業問題時的參考依據。

綜合上述，本研究之創業成功模式分析主要以圖 2-3 之架構為主，從創業者的創業動機來加以分析，究竟是那一種創業動機較能夠促使都市原住民勇於創

業，在動機之下，其個人因素之特質為何？是否具備各項之創業條件來成就其創業目的？而整體之政策環境是否亦能夠提供一個較合適於創業之發展態樣？而在創業之後，為了能夠持續經營，在經營方法方面，是否亦需要都市原住民之再加強及訓練，或政府亦應提供相關之輔導措施？以上種種因素皆能夠成就都市原住民是否創業成功，同時亦是本研究之研究重點，後續研究將尋此一模式來進行分析。

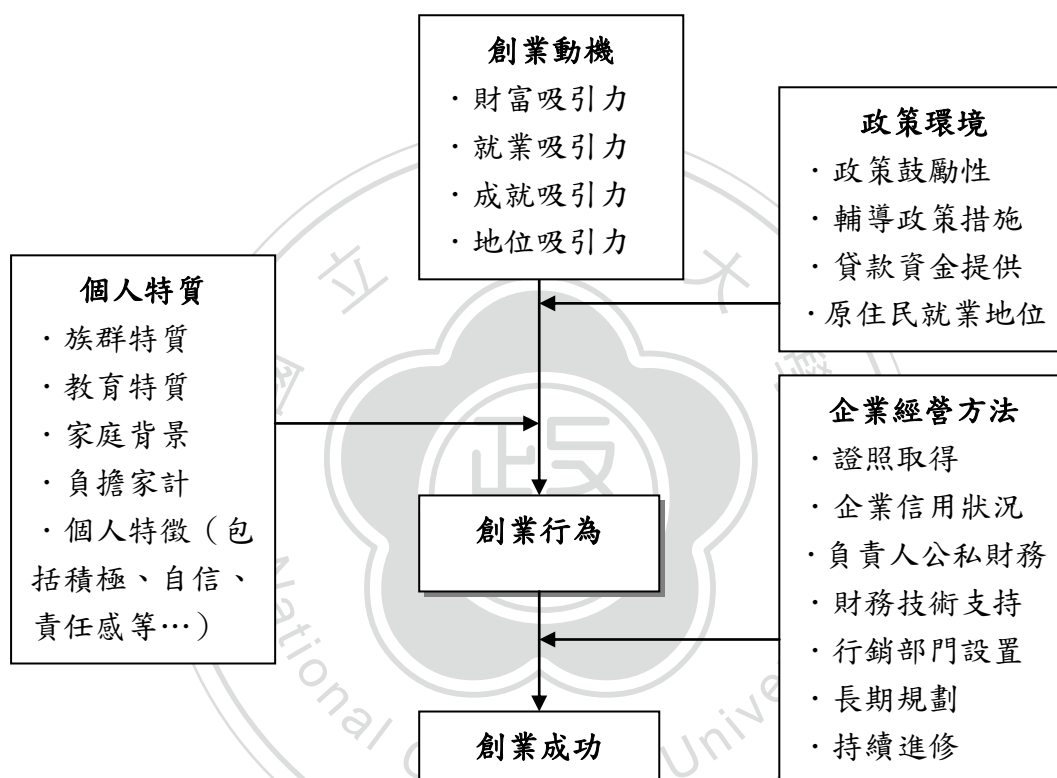


圖 2-3：創業成功模式架構

資料來源：本研究繪製

## 第三章 都市原住民就業現況與政府相關輔導 政策措施分析

近五十年來，隨著台灣的社會變遷，產業快速轉型與勞動力產業密集發展，大量的原住民自部落中遷移至都市就業，這樣的發展，一方面削弱了原住民部落的發展力量，一方面也造成在都市中的原住民就業與生活的適應問題。在本章中，將分別探討都市原住民的就業現況與困境，政府對原住民經濟發展政策及輔導措施，並進一步分析原住民金融政策及貸款業務之成效，以瞭解都市原住民的就業情形與困境，而政府的相關政策措施是否能確實有效協助都市原住民順利創業，並進行成效分析。

### 第一節 原住民就業現況與困境

原住民的經濟地位是目前幾乎所有原住民族成員以及關懷原住民族發展者最關切的問題。由於原住民在山地的部落長久以來以農林漁牧等初級產業為主要收入來源，而此類產業在台灣經濟發展之中相對處於弱勢，發展速度較慢、所得的創造偏低，使從事此類產業者不論是否為原住民，其收入均落後於平均水準。另一方面，原住民傳統文化中欠缺市場經濟運作的主要成份，使其財產的運用效率偏低、儲蓄不足、投資能力薄弱、競爭觀念淡薄、交易體系落後，也使得原住民族在商場競爭中常居於劣勢，欲創造其經濟利益有相當之難度。因此，本節主要分析目前原住民之各項基本特徵，同時亦針對原住民之就業現況與困境做一分析整理，以供本研究對於現況都市原住民之發展有一全貌瞭解。

#### 壹、原住民的基本特徵

茲從政府機關對於原住民之各項調查報告中分析，歸納出原住民之各項基本特徵，主要分為人口分佈、年齡、族別及教育程度。

一、人口分佈：原住民仍以居住在山地與平地部落居多；台北市原住民以內湖區、文山區為居多。

根據臺閩地區戶籍資料顯示（請參考表 3-1），統計至民國 92 年 3 月底止，台灣的原住民勞動力人口在十五歲以上者有 316,926 人，而在全國 309 個鄉鎮市中，有 30 個列為山地原住民鄉，居住的原住民人口有 122,846 人，佔所有原住民人口的 38.9%；另有 25 個列為平地原住民鄉鎮市，居住的原住民人口有 99,580 人，佔所有原住民人口的 31.4%，其他有 80,554 人佔所有原住民人口的 25.4%，分別居住在 254 個非原住民鄉鎮市。至於台北市有原住民人口 7,646 人，高雄市有 6,187 人，則分別為原住民人口的 2.4% 與 1.9%。由此統計資料，可顯現出原住民仍以居住在原住民鄉鎮市，總計佔有 64.3% 居多，而移居在都市者則佔有 35.7%，平均分佈在 254 個鄉鎮市及北、高二市。若從變動的情況來看，可以發現到原住民的人口與民國 88 年相比較，正以 9.8% 的變動率大幅成長，而其中以台北市的都市原住民成長比率最高為 46.8%，其次為高雄市的都市原住民為 28.2%，顯現出在台北市及高雄市之都市原住民目前正以一個相當高的比率在成長中。至於在各年度原住民所占之比例中，則無太大幅度的改變。

表 3-1：台灣原住民人口一覽表

行政區域	民國 88 年 人數 (%)	民國 90 年 人數 (%)	民國 91 年 人數 (%)	民國 92 年 人數 (%)	88-92 變動 率 (%)
<b>總計</b>	<b>288,554 (100.0)</b>	<b>296,386 (100.0)</b>	<b>314,078 (100.0)</b>	<b>316,926 (100.0)</b>	<b>9.8</b>
台灣省山地鄉 <sup>3-1</sup>	118,760 (41.1)	117,939 (39.8)	123,360 (39.3)	122,846 (38.9)	3.4
台灣省平地原住民鄉鎮市	95,444 (33.1)	94,530 (31.9)	98,083 (31.2)	99,580 (31.4)	4.3
台灣省非原住民鄉鎮市	64,261 (22.3)	72,821 (24.6)	80,127 (25.5)	80,554 (25.4)	25.3
台北市	5,205 (1.8)	5,841 (2.0)	6,850 (2.2)	7,646 (2.4)	46.8
高雄市	4,826 (1.7)	5,168 (1.7)	5,555 (1.8)	6,187 (1.9)	28.2
金馬地區	59 (0.0)	87 (0.03)	103 (0.03)	113 (0.03)	0.0

資料來源：民國 88、90、91、92 年台灣原住民就業狀況調查與政策研究—就業狀況調查報告

<sup>3-1</sup> 即為「原鄉」。

民國 90 年 6 月台北市戶役政資訊系統顯示設籍於台北市的原住民計有 9,021 人，以內湖區 1,674 人 (18.6%) 最多，其次為文山區 1,138 人 (12.6%)、南港區 1,105 人 (12.3%) 及北投區 847 人 (9.4%)，最少的為大同區 299 人 (3.3%) 及中正區 325 人 (3.6%)。若與民國 87 年作比較，設籍台北市原住民各行政區人口增減率以文山區從 9.5% 增至 12.6% 的增加幅度最大，而南港區從 14.5% 降至 12.3% 與士林區從 11.5% 降至 8.3% 的減少幅度最大。

大致上台北市各行政區的原住民在分佈上變化並不大，除前述三個行政區外，其他行政區的增減則均不超過 2%。這樣的現象顯示出台北市原住民在各行政區的分佈上，仍以市郊的幾個行政區為主，原住民在市中心區域的人口流動仍不明顯 (請參考圖 3-1)。

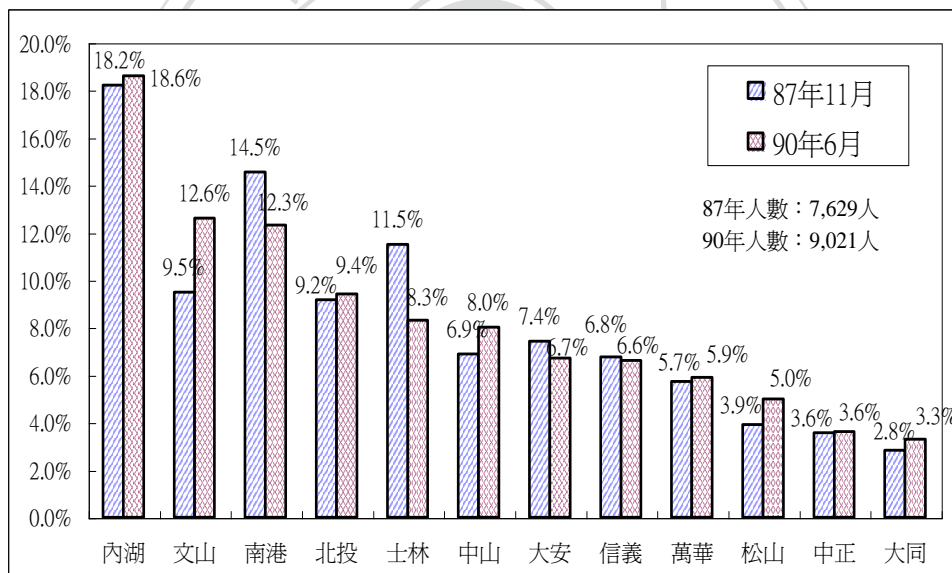


圖 3-1：台北市各行政區原住民人口數統計圖

資料來源：民國 90 年台北市原住民統計年鑑

## 二、年齡：原住民的少、青壯年有漸向都市集中的趨勢。

從表 3-2 之統計資料顯示，台灣原住民年齡 50 歲以上居住在台灣地區的非原住民鄉鎮市的中、老年原住民，僅佔十五歲以上原住民人口的 10.7%，而其他十五歲至四十九歲間的少、青壯年比例則高達 89.3%；而台北市及高雄市於十五歲至四十九歲間的少、青壯年比例則分別為 87.1% 及 85.5%，相對於留

在山地鄉十五歲至四十九歲間的少、青壯年比例 76.5%與平地鄉的 70.3%，原住民的少、青壯年在都市中的比例則明顯偏高。

由此資料可分析出，少、青壯年的原住民在都市中的比例相較於中、老年原住民高，推論可能是因都市中就學、就業的拉力，致少、青壯年原住民紛紛向都市移動，因此，造成少、青壯年原住民有漸向都市集中的趨勢。

表 3-2：台灣原住民年齡一覽表

單位：%

行政區域	總計	15-19 歲	20-29 歲	30-39 歲	40-49 歲	50-59 歲	60-64 歲	64 歲以上
<b>總 計</b>	<b>100.0</b>	<b>11.5</b>	<b>24.3</b>	<b>22.6</b>	<b>19.9</b>	<b>10.1</b>	<b>3.7</b>	<b>7.9</b>
台灣地區	100.0	11.5	24.3	22.6	19.8	10.1	3.7	7.9
台灣省	100.0	11.5	24.1	22.1	19.8	10.1	3.8	8.2
山地鄉	100.0	10.6	24.4	21.8	19.7	10.2	3.9	9.4
平地原住民鄉鎮市	100.0	9.3	21.8	20.2	19.1	12.3	5.4	12.0
非原住民鄉鎮市	100.0	15.6	26.5	26.2	20.9	7.3	1.6	1.8
台北市	100.0	11.6	26.3	27.2	22.2	8.9	1.9	2.1
高雄市	100.0	12.4	28.2	24.6	20.3	10.6	2.1	1.8
金馬地區	100.0	5.3	27.5	36.3	23.9	5.3	0.9	0.9

資料來源：民國 92 年台灣原住民就業狀況調查與政策研究—就業狀況調查報告

而台北市原住民在年齡結構方面主要在 25-44 歲之間 (66.7%)，45-64 歲也有 25.7%。而原住民全部家庭成員 (包括受訪者) 的年齡結構為：25-44 歲佔了 36.7% 為最多，其次為 14 歲以下佔 28.9% 與 15-24 歲佔 16.3% (請參考表 3-3)。

表 3-3：台北市原住民年齡一覽表

單位：%

年 齡	受訪者			全部家庭成員		
	次數	百分比	有效百分比	次數	百分比	有效百分比
<b>總 計</b>	1222	100.0	100.0	4995	100.0	100.0
14 歲以下	3	0.2	0.2	1432	28.7	28.9
15-24 歲	64	5.2	5.2	806	16.1	16.3
25-44 歲	815	66.7	66.8	1818	36.4	36.7
45-64 歲	314	25.7	25.7	724	14.5	14.6
65 歲以上	24	2.0	2.0	178	3.6	3.6
未回答	2	0.2	-	37	0.7	-

資料來源：民國 90 年台北市原住民統計年鑑

### 三、族別：以台灣省而言，阿美族人數最多，其次是泰雅族；台北市原住民之族別亦以阿美族比例最高。

從表 3-4 之統計資料顯示，台灣原住民十五歲以上的人口以阿美族的人數最多，占 38.4%，其次是泰雅族，占 22.6%，其他的分別為：排灣族（18.5%）、布農族（10.7%）、卑南族（3.1%）及魯凱族（2.5%），而邵族、噶瑪蘭族最少，各占 0.2%。若從居住的區域來看，同樣也有族別上的差異。台灣省山地鄉以泰雅族的人數最多（40%），台灣省平地原住民鄉鎮市則是以阿美族最多（73%）。

表 3-4：台灣原住民族別一覽表

單位：%

行政區域	總計	阿美族	泰雅族	排灣族	魯凱族	布農族	賽夏族	雅美族	卑南族	鄒族	邵族	噶瑪蘭族
<b>總計</b>	<b>100.0</b>	<b>38.4</b>	<b>22.6</b>	<b>18.5</b>	<b>2.5</b>	<b>10.7</b>	<b>1.5</b>	<b>1.0</b>	<b>3.1</b>	<b>1.3</b>	<b>0.2</b>	<b>0.2</b>
台灣地區	100.0	38.4	22.5	18.5	2.5	10.7	1.5	1.0	3.1	1.3	0.2	0.2
台灣省	100.0	37.8	22.6	18.7	2.5	10.9	1.5	1.0	3.1	1.3	0.2	0.3
山地鄉	100.0	1.2	39.9	28.6	4.1	20.4	0.8	2.0	0.1	2.8	—	—
平地原住民鄉鎮市	100.0	73.0	5.0	9.0	0.7	1.7	1.7	0.2	7.5	0.1	0.4	0.5
非原住民鄉鎮市	100.0	49.4	18.5	15.8	2.2	7.9	2.4	0.5	2.2	0.6	0.3	0.2
台北市	100.0	47.6	29.8	7.7	1.2	6.0	1.6	0.4	4.0	1.6	—	—
高雄市	100.0	53.1	5.7	22.3	3.8	9.5	0.5	—	3.8	0.9	0.5	—

資料來源：民國 92 年台灣原住民就業狀況調查與政策研究—就業狀況調查報告

根據民國 90 年台北市原住民統計年鑑，目前台北市原住民各族別之人數，以阿美族 51.5% 比例最高，其次為泰雅族 23.9%（泰雅族包含了德魯固族、太魯閣族與賽德克族）、排灣族 9.2%，人數較少的族別為雅美族 0.6%、邵族 0.3% 與噶瑪蘭族 0.1%。由受訪者族別的比例來看，反映了一般都市原住民的族群比例特點，即以平地原住民或東部的阿美族居多，以及泰雅族鄰近台北都會區的地緣性。

若比較民國 87 年與民國 90 年之台北市原住民各族別人數比例的變化，阿美族從民國 87 年的 59.1% 降至民國 90 年的 51.3%，泰雅族從 18.7% 增加至 23.6%，排灣族從 7.8% 增加至 9.2%。阿美族與排灣族二族在人口的消長上，可能代表著南部排灣族與東部阿美族原住民遷居都市的地緣性因素已逐漸降低



(請參考表 3-5 及圖 3-2)。

表 3-5：台北市原住民族別一覽表

單位：%

族 別	民國 87 年調查	民國 90 年調查	民國 89 年底全省
總 計	100.0	100.0	100.0
阿美族	59.1	51.5	37.5
泰雅族	18.7	23.9	23.1
排灣族	7.8	9.2	17.7
布農族	6.7	6.3	10.3
卑南族	2.9	3.9	2.4
鄒 族	1.1	1.6	1.6
魯凱族	1.5	1.4	3.0
賽夏族	1.1	1.2	1.3
雅美族	0.8	0.6	1.0
其 他	0.3	0.4	2.1

註：民國 90 年調查中，其他包含邵族 (0.3%) 及噶瑪蘭族 (0.1%)。

資料來源：民國 90 年台北市原住民統計年鑑

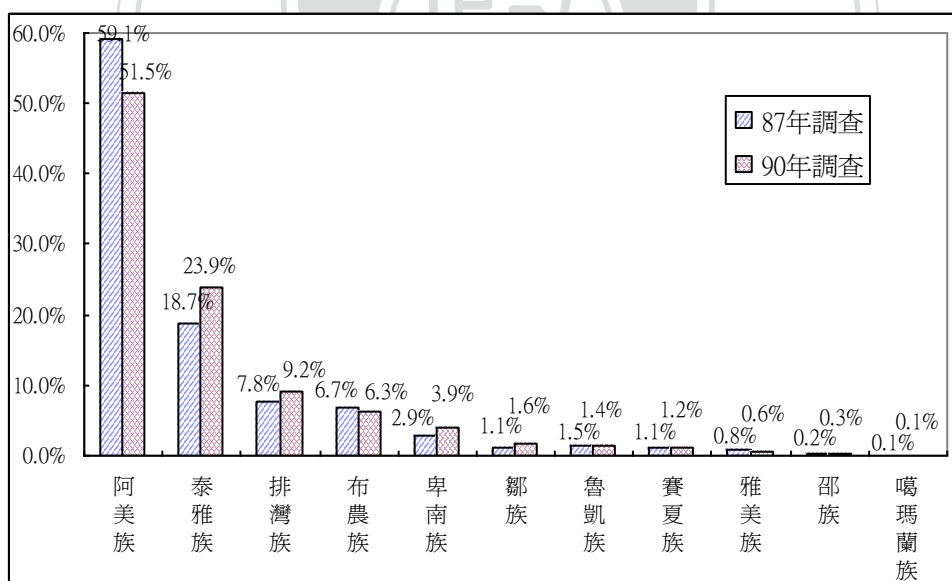


圖 3-2：台北市原住民族別比較圖

資料來源：民國 90 年台北市原住民統計年鑑

#### 四、教育程度：原住民的教育程度較一般民眾明顯偏低。

從表 3-6 之統計資料顯示，台灣原住民十五歲以上人口以高中職學歷者最多，佔 33.2% (高中 20.7%、高職 12.5%)，其次為小學或以下者 (佔 30.8%)

及國（初）中者（佔 21.7%），而專科或以上學歷者只有 14.3%。和一般民眾<sup>3-2</sup>比較，專科或以上學歷者，一般民眾有 27%，而原住民只有 14.3%；國（初）中或以下學歷者原住民有 52.5%，而一般民眾只有 39.6%。可見原住民的平均教育程度比一般民眾低。

而在都市原住民部份，國小或以下學歷者的比率以台灣省的山地鄉（34.0%）及平地原住民鄉鎮市（37.3%）較高，而高中（職）或以上學歷者是以高雄市（63.6%）、台北市（62.8%）及非原住民鄉鎮市（56.0%）較高，顯示出都市原住民之平均教育程度比較高。由於都市原住民遷移的關係，使得原住民與過去的家庭背景與社會關係逐漸鬆動，必須重新適應新的都市環境，並靠個人力量等後天因素來取得社會地位，教育即是首要之條件。但由於原住民教育程度普遍不高，同時缺乏工作必備的技術與能力，因此，造成日後社會流動的困難，使遷移時間長短對職業聲望並不具決定性影響（行政院原民會，1999a）。

表 3-6：台灣原住民教育程度一覽表

單位：%

行政區域	總計	小學或以下	國（初）中	高中	高職	專科	大學或以上
<b>總計</b>	<b>100.0</b>	<b>30.8</b>	<b>21.7</b>	<b>20.7</b>	<b>12.5</b>	<b>8.2</b>	<b>6.1</b>
台灣地區	100.0	30.8	21.7	20.7	12.5	8.2	6.1
台灣省	100.0	31.5	21.8	20.6	12.4	8.0	5.7
山地鄉	100.0	24.0	22.2	18.4	12.6	7.9	4.9
平地原住民鄉鎮市	100.0	37.3	20.4	19.6	11.8	6.0	4.9
非原住民鄉鎮市	100.0	21.0	23.0	24.8	12.7	10.6	7.9
台北市	100.0	15.6	21.6	24.0	13.2	9.6	16.0
高雄市	100.0	17.7	18.7	23.4	15.8	12.4	12.0

資料來源：民國 92 年台灣原住民就業狀況調查與政策研究—就業狀況調查報告

台北市原住民在教育程度方面以高中職的 38.1% 為最多，其次為國小及以下的 23.4% 與國初中的 20.9%。而原住民全部家庭成員（包括受訪者）的教育程度依序為：國小及以下的 37.8%，其次為高中職的 29.2%，國初中的 16.6%。

<sup>3-2</sup> 一般民眾資料來自行政院主計處人力資源調查網站 (<http://www.dgbas.gov.tw>)。

原住民之教育程度為大專及大專以上的比例仍偏低，其教育程度普遍不高，因此，對原住民教育程度提昇的工作仍需加強。另外大專以上與高中職的比例遠高於原住民一般教育程度分佈，顯示台北市原住民不同於其他地區的特點（請參考表 3-7）。

表 3-7：台北市原住民教育程度一覽表

單位：%

教育程度	受訪者		全部家庭成員		
	次數	百分比	次數	百分比	有效百分比
總計	1222	100.0	4995	100.0	100.0
國小及以下	286	23.4	1879	37.6	37.8
國初中	256	20.9	827	16.6	16.6
高中職	466	38.1	1452	29.1	29.2
大專	200	16.4	770	15.4	15.5
研究所以上	14	1.1	39	0.8	0.8
未回答	-	-	28	0.6	-

資料來源：民國 90 年台北市原住民統計年鑑

## 貳、就業狀況

就原住民的傳統社會結構而言，原住民喜歡群居，傾向集體行動（王晶，1997）。李亦園（1984）、許木柱（1987）等人也指出，原住民的傳統工作態度是群體取向的、放任的、自主的、工作與娛樂不分的、及時行樂的、工作時不喜歡被監督，因此養成不受約束、無嚴格時間觀念等習慣，在工作團體中通常也沒有真正領導或監督的人。這和角色劃分清楚、分工嚴謹、組織制度化的階層化社會有很大差異（行政院原住民委員會，1999a）。就此看來，原住民傳統上的工作態度與社會所要求的確有所差異。以下則分別探討都市原住民就業過程中的各項就業狀況，藉以瞭解都市原住民在就業現況的各項課題。

### 一、行業與職業

#### （一）原住民最常從事的行業是農林漁牧業

從表 3-8 之統計資料顯示，民國 92 年台灣原住民以從事「農林漁牧業」最多（16.9%），「製造業」、「公共行政業」（含現役軍人）及「營造業」次之，

各有 15.6%、14.6%及 10.2%。觀察原住民所從事工作性質，有七成以上為勞力密集、高風險性、非或低技術性、福利差、職位偏低的體力勞動工作。由於這類工作要求的技術層次低、較不需學歷或證照資格，勞工需求量大，相對上比較容易進入，在一定行業內轉換也比較容易，因此，容易造成橫向的職業流動，進退率較高（林金泡，1980；瞿海源，1983；傅仰止，1987；行政院原民會，1999a）

與歷年的調查相比，民國 92 年原住民的從事行業為「農林漁牧業」及「營造業」的比例有明顯降低，分別從民國 88 年的 23.5%降至民國 92 年的 16.9%、民國 88 年的 16.6%降至民國 92 年的 10.2%，此外原住民從事「農林漁牧業」或「營造業」的比例依然明顯大於一般民眾。在這樣的一個消長過程中，可以發現到原住民努力適應新的都市環境，並朝向非基礎體力及勞力的行業發展。

表 3-8：歷年台灣原住民與一般民眾行業比較表

單位：%

行業別	民國 88 年 原住民 (一般民眾)	民國 90 年 原住民 (一般民眾)	民國 91 年 原住民 (一般民眾)	民國 92 年 原住民 (一般民眾)
農林漁牧業	23.5 (8.5)	21.0 (7.4)	20.8 (7.5)	16.9 (7.3)
礦業及土石採取業	1.0 (0.1)	1.0 (0.1)	1.1 (0.1)	1.0 (0.1)
製造業	12.9 (27.8)	15.0 (28.1)	14.7 (27.1)	15.6 (27.7)
水電燃氣業	0.9 (0.4)	1.0 (0.4)	0.9 (0.4)	1.3 (0.4)
營造業	16.6 (9.0)	16.0 (8.2)	13.2 (7.7)	10.2 (7.3)
商業	6.0 (22.5)	8.2 ( )	9.8 ( )	6.7 ( )
批發及零售業		3.7 (23.1)	5.2 (24.2)	2.0 (23.8)
住宿及餐飲業		4.5 ( )	4.6 ( )	4.7 ( )
運輸、倉儲及通信業	4.8 (4.9)	5.9 (5.1)	5.8 (5.0)	6.1 (5.1)
金融、保險及不動產業	0.7 (4.3)	1.2 ( )	0.9 ( )	0.93 ( )
金融及保險業		1.0 (4.3)	0.8 (4.7)	0.9 (4.0)
不動產及租賃業		0.2 ( )	0.1 ( )	0.03 ( )
專業科學及技術服務業 (工商服務業)	2.6 (3.0)	1.6 (3.4)	1.4 (3.1)	2.8 (3.1)
社會服務及個人服務業	16.8 (16.1)	18.1 ( )	18.7 ( )	24.1 ( )
教育服務業		2.7 ( )	3.1 ( )	4.1 ( )
醫療保健及社會福利服務業		4.0 (16.6)	3.6 (17.0)	4.6 (17.5)
文化、運動及休閒服務業		1.1 ( )	1.4 ( )	1.5 ( )

行業別	民國 88 年 原住民 (一般民眾)	民國 90 年 原住民 (一般民眾)	民國 91 年 原住民 (一般民眾)	民國 92 年 原住民 (一般民眾)
其他服務業		10.3 ( )	10.7 ( )	13.9 ( )
公共行政業	14.3 (3.4)	11.1 (3.3)	12.7 (3.4)	14.6 (3.7)

資料來源：民國 88、民國 90、民國 91、民國 92 年台灣原住民就業狀況調查與政策研究—就業狀況調查報告

(二) 就業者的職業主要從事技術工、服務工作人員、農林漁牧工作人員最多，而機械設備操作工及組裝工、非技術工及體力工、技術員及助理專業人員、現役軍人次之，整體看來以從事體力勞動工作較多；而台北市原住民之情況亦相差不遠

從表 3-9 之統計資料顯示，民國 92 年台灣原住民就業者所從事的職業中，比例最高的分別是技術工及有關工作人員佔 17.4%、服務工作人員及售貨員佔 16.2%、農林漁牧工作人員佔 15.5%，而機械設備操作工及組裝工有 12.5%、非技術工及體力工有 11.4%、技術員及助理專業人員有 9.1%、現役軍人有 8.2%。

若與歷年之調查結果相比，發現原住民在「技術員及助理專業員」所佔比例有逐年提高的情形，顯見原住民之職業已開始朝向非體力之工作發展。而在其他職業部份，例如：「農林漁牧工作」及「技術工及有關工作人員」，原住民的比例則逐漸偏低，更加强原住民之職業已開始具有移轉之現象，但相較於一般民眾而言，卻還是比例偏高。原住民進入都市勞動市場已有近三十年歷史，所從事職業之社會地位卻未見明顯的提昇(孫瑞霞，1992)，顯示出原住民在都市社會職業生涯發展過程中，可能存在著某些因素致使仍持續停留在社會底層流動，並未隨社會多元化的發展而有所突破，但已漸漸開始從事非體力及農牧相關工作。

表 3-9：歷年台灣原住民與一般民眾職業比較表

單位：%

職業別	民國 88 年 原住民 (一般民眾)	民國 90 年 原住民 (一般民眾)	民國 91 年 原住民 (一般民眾)	民國 92 年 原住民 (一般民眾)
民意代表、行政主管、企業主管及經理人員	1.1 (4.2)	0.6 (4.3)	0.9 (4.5)	2.5 (4.5)
專業人員	2.6 (6.5)	3.4 (6.5)	4.1 (6.8)	3.4 (7.0)
技術員及助理專業員	6.0 (16.8)	6.2 (17.0)	5.8 (17.4)	9.1* (17.7)
事務工作人員	3.7 (10.5)	5.4 (10.8)	4.3 (11.2)	3.9 (11.1)
服務工作人員及售貨員	13.2 (17.4)	14.3 (18.5)	16.0 (19.0)	16.2 (19.1)
農林漁牧工作人員	23.3 (8.4)	19.0 (7.3)	18.4 (7.4)	15.5 (7.2)
技術工及有關工作人員	21.1 ( )	21.1 ( )	18.4 ( )	17.4 ( )
機械設備操作工及組裝工	12.6 ( } 36.1)	13.3 ( } 35.7)	14.8 ( } 33.7)	12.5 ( } 33.4)
非技術工及體力工	8.3 ( )	10.1 ( )	9.9 ( )	11.4 ( )
現役軍人	8.0 (—)	6.6 (—)	7.6 (—)	8.2 (—)

資料來源：民國 88、民國 90、民國 91、民國 92 年台灣原住民就業狀況調查與政策研究—就業狀況調查報告

註：“\*”代表民國 91 年 5 月職業與民國 92 年 5 月職業有顯者差異；以“—”表示一般民眾的資料未含現役軍人。

而台北市原住民在工作狀況方面（請參考圖 3-3），35.5%的原住民沒有工作，這些目前沒有工作的原住民中有 50.7%是因為要料理家務，20.5%是找不到工作。而在目前有工作的 64.5%原住民中，從事的職業有 31.0%為事務、服務人員，18.7%位為非技術工、體力工等勞動者。

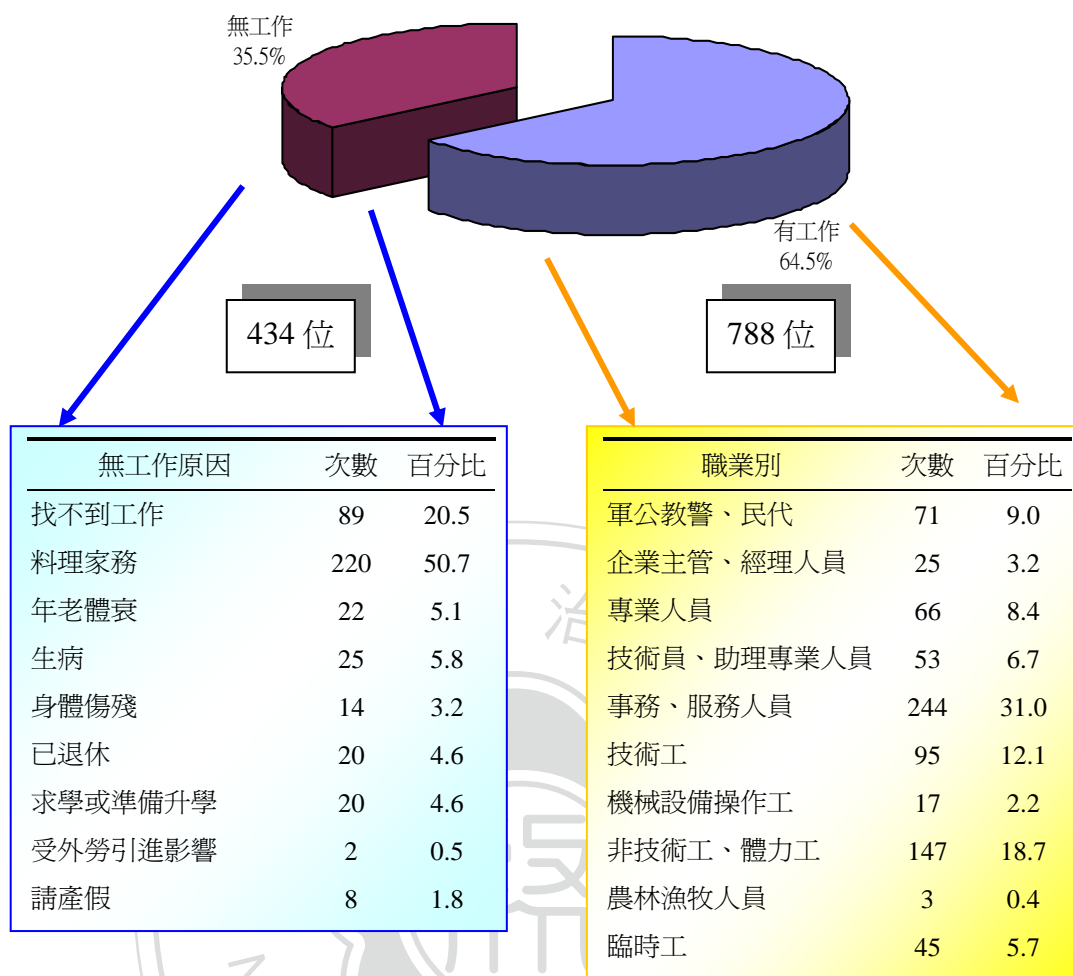


圖 3-3：台北市原住民目前工作狀況圖

資料來源：民國 90 年台北市原住民統計年鑑

## 二、從業身份及工作滿意度

(一) 原住民大部份是受私人所僱用，其次是受政府僱用；而整體看來原住民受政府僱用的比例高於一般民眾

從表 3-10 之統計資料顯示，民國 92 年台灣原住民就業者大多數是受私人僱用者，佔 59.7%，受政府僱用者(含現役軍人)佔 24.4%，自營作業者佔 12.1%，無酬家屬工作者佔 2.5%，而擔任雇主的比例最少，只佔了 1.2%。此資料顯示出目前原住民創業並擔任雇主的比例並不高，主要還是以受私人僱用者為居多。此外，與一般民眾相比較後發現，原住民受政府僱用比例明顯高於一般民眾。係因台北市在民國 88 年 12 月 13 日制定全國首創之「台北市促進原住民就

業自治條例」，並函頒「台北市政府暨所屬機關進用不具公務人員任用資格之原住民獎勵要點」，保障原住民進入公部門之工作權，使台北市政府成為全國第一個採行「平權法案 (Affirmative Action)」的機關。接著中央政府也在民國 90 年 10 月 31 日公布實施「原住民族工作權保障法」，明定公私部門對原住民的就業保障。

與歷年統計結果相較之下，原住民從業身分為受政府僱用者的比例在民國 92 年有明顯增加的現象，而無酬家屬工作者為明顯降低的趨勢；此外，在雇主及自營作業者部分亦有下降的趨勢（請參考表 3-10）。由於原住民具有特殊身份，為保障其工作權，目前在各個政府機關都要求進用原住民的比例應達到一定的標準以上，又政府亦為原住民舉辦各項考試服公職的機會，可能為原住民受政府僱用比例明顯高於一般民眾的主要原因。

表 3-10：歷年台灣原住民與一般民眾從業身分比較表

單位：%

從業身分	民國 88 年 原住民 (一般民眾)	民國 90 年 原住民 (一般民眾)	民國 91 年 原住民 (一般民眾)	民國 92 年 原住民 (一般民眾)
雇主	2.1 (5.0)	2.0 (5.0)	2.0 (5.3)	1.2 (5.2)
自營作業者	14.6 (16.0)	12.7 (16.0)	12.7 (16.0)	12.1 (15.6)
受政府僱用者	18.5 (10.0)	18.9 (10.0)	18.9 (9.9)	24.4* (10.2)
受私人僱用者	57.2 (60.0)	60.7 (62.0)	60.7 (61.5)	59.7 (61.8)
無酬家屬工作者	7.6 (8.0)	5.7 (7.0)	5.7 (7.4)	2.5* (7.2)

資料來源：民國 88、民國 90、民國 91、民國 92 年台灣原住民就業狀況調查與政策研究—就業狀況調查報告

註：“\*”代表民國 91 年從業身分與民國 92 年有顯者差異。

## (二) 原住民就業者大多數對目前的工作狀況表示滿意，若加以分析其不滿意之因素，則主要為待遇太低

從表 3-11 之統計資料顯示，台灣原住民對於目前工作狀況表示非常滿意的有 8.3%，滿意的有 69.8%，而表示不滿意的有 20.0%，非常不滿意的有 1.9%。顯見目前原住民對於目前的工作環境滿意度居高，在這樣的情況下，也許會使得原住民在創業過程中，較缺少 Powell & Bimmerle (1980) 所指出因對工作



產生不滿意，而產生創業動機。若從歷年來原住民對目前工作狀況之滿意程度分析，大致上都算是一個滿意的情況。

表 3-11：歷年台灣原住民對目前工作狀況的滿意程度表

單位：%

滿意程度	民國 88 年	民國 90 年	民國 91 年	民國 92 年
非常滿意	8.0	8.0	6.0	8.3
滿意	58.4	67.2	70.5	69.8
不滿意	19.0	20.0	20.0	20.0
非常不滿意	1.8	1.9	1.5	1.9

資料來源：民國 88、民國 90、民國 91、民國 92 年台灣原住民就業狀況調查與政策研究—就業狀況調查報告

另外再加以分析民國 92 年統計原住民不滿意的因素中（請參考表 3-12），發現大部分原因是由於「待遇太低」（51.5%），其次為「工時太長」及「遠景不佳」（各佔了 14.4%），再其次為「時數太少/工作不固定」及「工作環境不佳」（各有 10.2%及 10.0%），最少的原因則是「工作地點不固定」及「福利差/未按勞基法行事」（各佔了 0.2%）。而這些對於工作不滿意的原因，若依 Powell & Bimmerle（1980）研究指出，可能會造成原住民因為這些不滿意的因素，而激發其創業潛能，做成創業決策，並採取創業行動。

表 3-12：臺灣原住民對目前工作不滿意的原因表

單位：%

原因	百分比
待遇太低	51.5
工作環境不佳	10.0
學非所用	1.7
工時太長	14.4
工作時段不理想	8.1
離家太遠	6.7
遠景不佳	14.4
必須常加班	1.6
無一起工作的伙伴	0.9
與興趣不合	1.3
時數太少/工作不固定	10.2
主管要求太嚴格	0.8

原因	百分比
工作量重	2.5
工資常遲發(不定時發)/領不到工資	2.6
工作地點不固定	0.2
福利差/未按勞基法行事	0.2

資料來源：民國 92 年台灣原住民就業狀況調查與政策研究—就業狀況調查報告

### 三、失業率：原住民的失業率往往高於一般民眾，且隨著教育程度愈低，失業率愈高；台北市原住民的失業率明顯高於同一時期台北市及台灣地區一般民眾的失業率

依據行政院主計處失業率計算標準，失業率為失業者占勞動力之比率，而失業人口之定義為在資料標準週內年滿十五歲同時具有下列條件者：無工作、隨時可以工作及正在尋找工作的人，勞動力之定義為在資料標準週內年滿十五歲可以工作之民間人口，包括就業者及失業者。

從表 3-13 之統計資料顯示，歷年來台灣原住民之失業率皆高於一般民眾，根據統計民國 92 年教育程度為國（初）中的原住民更高達 11.35%，小學或以下者為 10.99%，而以專科以上學歷的失業率最低。從以上的資料可知，原住民的教育程度偏低與失業率的偏高二者間，似有密切的因果關係；而 Brockhaus (1982) 也認為教育程度的高低亦屬會影響創業的因素之一。故未來政府如何透過原住民教育程度的提升與專業能力的加強，來提昇原住民創業的能力及背景，降低失業率，皆是解決原住民就業問題中不可忽視的重點。

表 3-13：歷年台灣原住民與一般民眾失業率比較表

單位：%

教育程度	民國 88 年原住民 (一般民眾)	民國 90 年原住民 (一般民眾)	民國 91 年原住民 (一般民眾)	民國 92 年原住民 (一般民眾)
<b>總計</b>	<b>7.55* (2.84)</b>	<b>9.24* (3.89)</b>	<b>8.37 (5.02)</b>	<b>9.64 (4.98)</b>
小學或以下	6.95* (2.33)	8.85* (3.17)	8.49* (4.02)	10.99* (4.29)
國(初)中	9.99* (3.13)	11.54* (5.07)	10.65* (6.46)	11.35* (6.65)
高中	6.65* (3.11)	9.42* (4.32)	7.89* (5.20)	9.99* (5.03)
高職	7.54* (3.30)	9.11* (4.36)	7.78* (5.93)	8.46* (5.71)
專科	5.24* (2.88)	4.20* (3.39)	5.75 (4.23)	4.99 (4.15)
大學或以上	2.83 (2.09)	1.24* (2.37)	7.34 (3.22)	5.79* (3.23)

資料來源：民國 88、民國 90、民國 91、民國 92 年台灣原住民就業狀況調查與政策研究—就業狀況調查報告

註：“\*”代表一般民眾與原住民的失業率有顯者差異。

在台北市方面，台北市原住民民國 90 年 8 月失業率為 11.0%，與同一時期台北市及台灣地區全國失業率比較，台北市民國 90 年 8 月一般民眾失業率為 4.55%，台灣地區民國 90 年 8 月一般民眾失業率為 5.17%，台北市原住民的失業率明顯高於同一時期台北市及台灣地區一般民眾失業率(民國 90 年台北市原住民統計年鑑)。

#### 四、經濟狀況

##### (一) 土地及住屋之權屬或使用狀況，以租賃者為多

##### 1、土地權屬或使用狀況

在現居住宅土地所有權方面，台北市原住民以租賃的情況最多，有 46.6% 的比率，而土地為自有者有 26.6%，土地為共有者有 16.6%。顯示原住民自有土地的比率偏低，大多為租賃狀態。這與原住民的經濟能力有密切的關聯（請參考表 3-14）。

表 3-14：台北市原住民土地權屬或使用狀況一覽表 單位：人、%

土地所有權	次數	百分比
總計	1222	100.0
自有	325	26.6
共有	203	16.6
租賃	569	46.6
借用	109	8.9
未經申請許可，逕自使用	14	1.1
宿舍	2	0.2

資料來源：民國 90 年台北市原住民統計年鑑

##### 2、住屋權屬或使用狀況

瞿海源(1987)指出：都市原住民居住在工作地點者，多半因保有保留地而

未在都市設籍，叢居型態則為同鄉三五成羣合租房子，散居則可能為想在都市定居而不想住在族人聚居之社區，或因工作之故不得不單獨居住。因此，根據統計在現居住宅房屋所有權方面，台北市原住民以租用的 48.4% 比率最高，其次為自有的 39.4%，而有 0.8% 比率的原住民住所為未經申請許可自行搭建（請參考表 3-15）。

表 3-15：台北市原住民住屋權屬或使用狀況一覽表

房屋所有權	次數	百分比
總計	1222	100.0
自有	482	39.4
租用	591	48.4
借住	90	7.4
配住	27	2.2
寄居	16	1.3
未經申請許可，自行搭建	10	0.8
共有	2	0.2
宿舍	2	0.2
拒答	2	0.2

資料來源：民國 90 年台北市原住民統計年鑑

**(二) 原住民勞動人口平均收入約新台幣 20,000 元，有酬就業者平均約新台幣 22,000 元，僅為一般民眾有酬就業者的 7/10；台北市原住民所得低於台北市一般家戶**

從表 3-16 之統計資料顯示，民國 92 年台灣原住民十五歲以上勞動人口平均每月收入以無經常性收入或沒有收入者的比率為最高（27.0%），有經常性收入者的收入分佈大致是新台幣 20,000 元至未滿 30,000 元最多（21.6%）。而有 50.6% 的原住民勞動人口個人每月平均收入未滿 20,000 元。整體來看，十五歲以上的台灣原住民勞動人口平均每人每月收入約 20,000 元，而有酬勞就業者（不含無償家屬工作者）平均每人每月主要工作收入約 22,000 元。這顯現出原住民的待遇與一般民眾的待遇相差甚遠，而根據何麗英（2001）針對十位原住民所做的質化研究結果指出，金錢動機為原住民創業的主要驅力，故此偏低待遇的

情形應會促使原住民其創業動機加強，以求得更好的生活環境。後續本研究亦進一步分析都市原住民創業成功模式中，是否受此因素影響。

表 3-16：台灣原住民勞動力人口平均每月收入表

單位：%、新台幣千元

行政區域	總計	無經常性收入	未滿1萬元	1萬至2萬元	2萬至3萬元	3萬至4萬元	4萬至5萬元	5萬至6萬元	6萬至7萬元	7萬元以上	平均
<b>總計</b>	<b>100.0</b>	<b>27.1</b>	<b>5.2</b>	<b>18.4</b>	<b>21.6</b>	<b>13.5</b>	<b>6.7</b>	<b>4.4</b>	<b>1.5</b>	<b>1.6</b>	<b>20</b>
<b>台灣省山地鄉</b>	<b>100.0</b>	<b>32.8</b>	<b>6.3</b>	<b>19.7</b>	<b>18.4</b>	<b>11.4</b>	<b>4.9</b>	<b>4.3</b>	<b>1.1</b>	<b>1.1</b>	<b>15</b>
平地原住民鄉鎮市	100.0	33.6	6.1	19.0	19.6	12.2	4.6	2.8	1.1	1.1	15
非原住民鄉鎮市	100.0	14.8	3.2	16.7	27.4	16.7	10.4	6.2	2.2	2.5	26
台北市	100.0	23.7	4.5	11.5	17.9	17.9	12.2	6.4	5.1	0.6	26
高雄市	100.0	11.5	0.8	20.5	28.7	19.7	9.0	0.8	3.3	5.7	26

資料來源：民國 92 年台灣原住民就業狀況調查與政策研究—就業狀況調查報告

台北市原住民在民國 90 年 1 月至 6 月的平均每月全家總收入以新台幣 20,000~39,999 元的 36.1% 比率最多，其次為 40,000~59,999 元的 24.9%，超過 100,000 元的也有 8.4%。若與台北市一般家戶民國 90 年 1 月至 6 月的平均每月全家總收入 115,289 元相比較，明顯低了許多，反映原住民所得確實低於一般家戶（請參考表 3-17）。

表 3-17：台北市原住民平均每月全家總收入表

單位：人、%

平均每月全家總收入	次數	百分比
總計	1222	100.0
10,000 元以下	88	7.2
10,000~19,999 元	116	9.5
20,000~39,999 元	441	36.1
40,000~59,999 元	304	24.9
60,000~79,999 元	100	8.2
80,000~99,999 元	66	5.4
100,000 元以上	103	8.4
拒答	4	0.3

資料來源：民國 90 年台北市原住民統計年鑑

### (三) 儲蓄負債：台北市原住民以有負債的比率最高

在家庭經濟情況方面，原住民以有負債的比率最高，占 48.0%，有儲蓄者僅佔 8.4%，但收支平衡者亦占了 43.3%，因此，顯見有近半數的原住民不致有負債的情形（請參考表 3-18）。從有儲蓄的比率僅占 8.4% 來看，尚需更深入分析臺北市原住民經濟現況，究竟是因為收入偏低入不敷出，或是欠缺理財觀念，在分析後，則可針對問題提供協助，使原住民能改善家庭經濟狀況。

表 3-18：台北市原住民家庭經濟情況表 單位：人、%

家庭經濟情況	次 數	百分比
總 計	1222	100.0
有儲蓄	103	8.4
有負債	587	48.0
收支平衡	529	43.3
拒答	3	0.2

資料來源：民國 90 年台北市原住民統計年鑑

### 參、就業困境

社會福利學者李明政等（1998）指出台灣原住民的弱勢經濟地位是資本主義全球化的結果，由早期原住民離鄉背井參與都市生產活動，到近期原住民的勞力被外勞所排擠，原住民都處於次級勞力市場的劣勢地位。由於原住民本身之特殊環境因素所造就之特質，往往會造成原住民在就業上面臨到許多就業困境。原住民之就業問題主要來自於失業率偏高、工作不穩定、所得偏低、危險性高且工作辛苦、待遇差，工作環境差、較少升遷機會、無成就感、雇主差別待遇或歧視、技術不夠、缺乏資金、與同事關係不佳等（謝高橋，1991；張清富，1993），究其主要原因可歸納為以下四項因素：特殊原住民文化與主流文化應對下之社會歧視、原住民人力提供與社會所期待之人力需求未能符合、外籍勞工大舉入境排擠原住民工作機會，以及政府長期缺乏積極有效之就業政策。

#### 一、特殊原住民文化與主流文化應對下之社會歧視

在台灣社會，一般民眾常以偏頗的刻板印象看待原住民，並予以異樣眼光

與待遇(巫銘昌,1998)。漢人對原住民勞工常有「散漫、無紀律、愛喝酒與常換工作」之刻板印象(陳心怡,1993)。根據傅仰止(1994)與李庚霈(1997)之研究,社會大眾對原住民族的刻板印象,不僅會直接傷害原住民之自尊,影響其學習效果,也因此會限制其職業發展。再者,刻板印象也會導致原住民自我設限,並妨礙原住民與漢人間之互動,而進一步增強非原住民既有的刻板印象,使社會歧視更難以化解。梁秋紅(1996)之研究指出,原住民年輕一代所感受的社會歧視,是原住民本身舊有的主觀自卑心態,並未隨社會逐漸趨於開放而減少,社會大眾對原住民依舊貼有「酗酒、懶散」的標籤。除此之外,劉毅(1989)亦指出,社會大眾對移居都市原住民所持有的偏見,阻礙了原住民建立新的人際關係,甚而影響其謀職機會。而原住民多喜與族人集結生活、集結工作、集結離去,此一群性生活觀,也常造成企業管理上之困擾(劉毅,1989;李庚霈,1997)。

但實際上,上述對原住民之傳統刻板印象,主要乃是原住民社會較強調社會價值觀所強化的結果。由於原住民的傳統部落及原鄉生活,形成原住民特殊的文化,例如:與大自然共融的靈性意識(spiritual consciousness)、活在當下的存有意識、強調社會集體遠勝個人集體行動等。但對於一般社會的主流價值觀來說,原住民的文化所導出的行為易被解讀為迷信、及時行樂、忽略工作規章等不適主流文化的負面形象,因此易造成工作穩定性不足(盧政春,2000)。而原住民在工作時,通常較在意社會需求之滿足,而忽略成就需求與權力需求,因此常常被認為較欠缺鬥志與競爭力,同時欠缺時間、數字、金錢觀念與積極的生涯規劃。這些偏頗的刻板印象主要是由於特殊原住民文化與主流文化應對下之社會歧視所產生的。如果用資本主義社會之工作理性衡量之,原住民工作的效率及成就動機,顯然比一般社會中被廣泛接受的社會工作態度及工作模式有一段明顯的落差;因此,原住民在目前社會中所產生之就業困境,最主要還是來自於傳統原住民文化與主流文化之間的差距,若能改善這之間的差距問題,或加以轉變為另一種模式的合作關係,相信對原住民之就業困境將會有很大的改善效果。

## 二、原住民人力提供與社會所期待之人力需求未能符合

由於原住民之生活區域大多位處偏遠地區，人口密度稀少、交通不便、基礎建設不足，又偏離於各大經濟活動中心，因此，經濟、文教、醫療、社會等資源極度匱乏；加上政府過去並非十分重視原住民教育的情況下，導致原住民教育程度普遍低落。原住民勞動人口學歷主要為國（初）中以下者居多，與市場普遍期待的至少高中職的就業條件差距相當大，因而易形成就業障礙及填補社會底層的勞力工作現象。

由於原住民教育程度低落，也較缺乏專業設計，同時參與勞動的機會成本高於一般社會大眾，因此大部分只能從事非技術體力工作或低技術工作。而此類工作又容易受到景氣循環、技術創新、結構變遷之影響，因而常常造成原住民失業狀況，或處於工作不穩定狀態。又加上原住民所習慣之偏遠地區，其就業資訊匱乏，常使原住民在失業之餘，難以重返就業市場。因此，縱使政府努力透過職訓企求彌補原住民之人力投資，但在職訓類別與就業職種上仍常存在落差，原住民之就業，終歸因於區位與人力投資之不足，不僅在結構上也在發展上，處於雙重不利地位（傅仰止，1994；梁秋紅，1996；謝高橋，1997；陳憶芬，1997）。

社會所需要的人力資源與勞工所能提供之勞力情況不符，常是造成失業的主要原因；而在原住民的就業過程中，這種情況更加地顯而易見。由於原住民之教育程度普遍不高，同時，在獲得就業資訊上的弱勢，常使原住民處於失業或工作不穩定的情況，如何加強原住民本身所能提供之勞動力水準，以符合社會所需要的人力資源，是解決原住民就業困境中的一個最大挑戰。

## 三、外籍勞工大舉入境排擠原住民工作機會

民國 78 年之前，政府對外勞之引進多採禁止、反對的態度，但由於國內欠缺低階勞工之情形日趨嚴重，為了加速推動公共建設的進度，促進經濟成長，政府乃於民國 80 年 2 月允許中華工程專案引進首批泰勞，同年 10 月正式公布六大行業十五職種可引進外勞的措施，以解決所需人力不足的情況，並陸續開



放家庭幫傭、外籍船員等之引進。截至民國 92 年底止，外籍勞工在台之人數累計已有 300,150 人，然而原住民十五歲以上之勞動人口累計至民國 92 年 3 月底止僅有 316,926 人（請參考表 3-1），即將接近原住民人口的總數，其中還不包括已經核准的外勞等待進入國內就業的人數，因此，外籍勞工引進後，大量剝奪了原住民的工作機會。

由於外籍勞工平均工資較原住民勞工低廉，且普遍具有加班意願的情況下，一遇經濟不景氣或經營危機，雇主往往在相對利益的考量之下，先解雇相形之下工資較高、較乏加班意願的原住民勞工，因此，對原住民勞工之就業乃形成排擠效應，而外籍勞工一旦成為製造業、服務業等產業主要勞動力來源時，將對基層勞工，尤其是原住民形成強烈的排擠效應（黃逢明，1998）；更由於低階工資在外勞低薪水準的影響下，有向下壓縮的情況，致使原住民勞工在不願接受薪資剝削的考量下屈就低薪，更增長了外勞排擠效應之幅度。

此外，在民國 70 年代，由於本國漁船船員老化現象嚴重，導致漁業勞動市場產生結構變化。為吸引年輕人從事船員工作，船公司允許無行船經驗者上船，原住民在求職不易或親友推薦下，逐漸加入漁業生產行列。然而，由於原住民從事船員工作漸多，而船員幹部也漸由原住民取代，儼然成為我國漁業人力的骨幹（江善泰，1992）。但是在船公司追求相對利益的情況下，逐漸開始雇用外籍廉價船員，近來更轉換為雇用薪資更加低廉之中國大陸漁工，因此，原住民船員漁工乃漸受排擠，而行船者至今只存船員幹部。

原住民由於本身之特殊文化，因此在就業過程中已經具有相當大的阻力，但又因為外籍勞工之引進政策，促使原住民面臨工作機會銳減的生存危機。多數原住民從過去每個月都有接不完工程的盛況，淪落到現在每個月只剩下十天不到的工作量。無可置疑的，這將使原住民家計生活受到嚴重的影響。因此，儘管目前勞委會的外勞政策，有要求雇主雇用外勞搭配原住民勞工之作法，但是在與外勞相同的工作量、相同的工作性質要求下，薪資亦比照外勞給付，由於薪資過低且缺乏誘因的情況下，搭配措施之政策對改善原住民就業困境並無

實益，許多的原住民並不願意從事相關的工作。

#### 四、政府長期缺乏積極有效之就業政策

原住民就業問題日趨嚴重，除了上述因素影響外，另一方面也與政府長期缺乏積極有效的就業政策有關。由於政府過去所提出的的相關政策，如：促進原住民就業服務措施與草案、原住民青年輔導方案、發展與改進山胞教育五年計畫綱要、山地鄉及山胞農業綜合發展計畫等，並無加以考慮原住民勞動過程的特性，以及其他主流的產經政策對原住民突破現實生活狀況所造成的就業障礙，因此，在解決原住民的就業問題中，實難以獲得成效。

#### 肆、台北市原住民創業概況

依台北市原民會的統計資料，民國 92 年 11 月台北市原住民的企業有 126 家，營業登記設立地區在 12 個行政區都有分佈，其中以松山區、大安區最多，其次為信義區、中正區及大同區。在這些企業當中，主要是小型企業或微型企業為主(員工人數在十人以下，企業登記資本額在新台幣五十萬元以下者佔 50% 以上)，其工作類別主要則以餐飲業及美容美髮業居多，並且其組織型態以獨資占大部份。近年來台北市原住民之營運情況主要以平穩成長為主，亦有少部份因經營不善、資金周轉不靈而面臨倒閉的情況。整體而言，台北市原住民之創業都會面臨到資金不足及經營層面的問題，亦是決定台北市原住民在創業過程中是否能夠穩定成長的主要關鍵因素。

#### 一、台北市之產業發展與環境分析

##### (一) 產業發展現況

根據統計，台北市工商從業員工人數及全年生產總額均占台閩地區全體工商業比重逾五分之一強，顯示台北市所創造之就業機會與建設成果，不但促使台北市續居全國首善之區，且是帶動國家整體經濟發展之重要樞紐。且由於台北市都市化程度高，加以近年來政府積極推動經濟自由化、現代化措施所致，台北市產業結構已由過往工業部門為主流的時代邁入服務業部門經營為主導的

第三級產業市場型態，並且有加速朝向現代化、自動化與專業性之服務業發展態勢。

而比例快速下滑的製造業部分，由於傳統輕工業的優勢已經不在，取而代之的是高技術、高附加價值的工業，此種高資本密集、低環境污染等高科技工業在台北市是一枝獨秀，獨立支撐著目前台北市工業的骨幹血肉。至於一般農林漁牧及部分二級產業中之礦業等，除能順應時勢潮流進行轉型或升級，諸如新興的休閒農業得以持續存留下來外，此部分在台北市幾乎已然消失殆盡。

## (二) 就業市場現況

台北市服務業部門家數比重高達九成，對於台北市之整體經濟發展貢獻自然最為卓著。就行業別來說，以批發、零售及餐飲業家數最多；金融、保險、不動產及工商服務業居次；運輸倉儲及通信業則排名第三。但若就成長量衡量，其中金融、保險、不動產及工商服務業始於續呈大幅成長，主要原因系因會計、租賃、資訊、顧問等行業的快速成長，並受到金融自由化、國際化政策影響，政府先後採取各項開放措施之成果所致；批發、零售及餐飲業則次之。不過值得注意的一點，由於近年來台北市工商發展已達飽和及受近期經濟景氣趨緩影響，除了新興熱門產業外，其他行業在數量成長上皆有減緩的趨勢。

以整體成長率觀察，近五年來就業人口以金融、保險、不動產及工商服務業持續成長，最為長紅；社會服務及個人服務業、製造業則有下降後重新逐步攀升的傾向；批發、零售及餐飲業反之；運輸、倉儲及通信業與營造業則持續下跌，尤以營造業跌幅最深。

## (三) 產業結構

台北市的工商業單位總數佔台灣地區近 20%，營業額更高佔台灣地區總額 37%，為台灣的經濟活動中心。其產業結構以第二、三級產業為主，尤以第三級產業人口最多，佔總就業人口的 79.8%（請參考表 3-19）。

表 3-19：民國 92 年台北市公司行號產業別一覽表

單位：新台幣百萬元

產業別	資本額	佔全市比例	登記家數	佔全市之比例
批發及零售業	526,482	6.19%	90,474	38.85%
製造業	2,235,766	26.27%	28,393	12.19%
營造業	556,187	6.53%	23,904	10.26%
專業科學及技術服務業	259,653	3.05%	22,437	9.63%
運輸倉儲及通訊業	326,882	3.84%	21,377	9.18%
其他服務業	161,213	1.89%	11,433	4.91%
住宿及餐飲業	20,084	0.24%	7,682	3.30%
文化運動及休閒服務業	74,892	0.88%	6,903	2.96%
金融及保險業	3,208,751	37.7%	5,823	2.50%
其他	1,141,213	13.41%	14,460	6.21%
總計	8,511,122	100.0%	232,886	100.0%

資料來源：台北市政府主計處

## 二、台北市原住民企業之特性分析

台北市原住民企業與其他地區原住民企業，及其他非原住民企業間較為不同之特性可以分為以下幾個部份。首先，原住民企業主要以小型企業或微型企業為主，人員均僅在五人以下，尚無組織規模可言，同時原住民企業之資金有限，有意擴展時易生捉襟見肘之窘境，故原住民企業之經營必須步步為營、小幅度成長。而原住民重視傳統的人員銷售方式，卻欠缺整體行銷觀念，無法採取較寬廣的行銷策略，且較偏重於原住民族群或相關之市場，過度依賴關係行銷，市場廣度有待開拓。

其次，在財務方面，原住民企業對於財務數字及一般數據之觀念較薄弱，較難掌握精確之收入、成本及損益狀況；商業化觀念較其他地區原住民企業高，企圖心與行動力亦較強。原住民的工作習性較乏規律、定型，亦較不擅以書面表達，文書檔案保存、管理較為凌亂、不全；而原住民開朗、豪爽的個性，較為容易親近，但接觸之初必須表現真誠相待的態度，方能取得其後的完全信賴。

最後，大多數原住民事前計畫、並依計畫執行之習慣不足，時間觀念較為薄弱，常有不守時或臨時失約的現象發生，同時其跳躍式的思考與表達，較難

掌握溝通之重點與系統，亦是原住民企業在經營時的特性之一。



## 第二節 政府對原住民經濟發展政策及創業輔導措施

為協助原住民企業有效因應知識經濟及貿易全球化之經濟情勢，落實輔導原住民企業體建構一內部體制健全合理及外部主動因應環境之高度競爭力事業發展體系，因此，政府對於原住民之經濟發展提供相關的經濟發展政策及創業輔導措施，主要提供原住民可以透過相關政策措施來改善其經濟發展情況。這些輔導措施主要都是政府提供原住民事業體企業經營管理及電子輔導的專業服務，健全原住民企業經營體質與經營規模，提升全球市場競爭力，推動原住民企業體品質認證，促成原住民企業間策略聯盟，擴大交流創造經營綜效，同時結合中央相關部會之企業輔導體系資源，以提高原住民輔導層面之廣度及深度。以下則分別說明政府對原住民的經濟發展政策及相關創業輔導措施。本文所述之全國性的原住民經濟發展政策，看似與都市原住民的創業並無直接關連，但探究都市原住民的創業根源，實與原鄉產業有不可分離的關係。

### 壹、政府對原住民的經濟發展政策

台灣省政府自民國 78 年度起即已制定實施「台灣原住民社會發展方案」，按上開方案係三期 12 年長程發展計劃，至民國 89 年 6 月完成其階段性目標而告一段落，依據民國 87 年 3 月 5 日行政院第 2568 次會議院長提示，擬具「原住民族發展方案」，其中有關經濟發展方案係採因事制宜，循序辦理方式，以奠定原住民族經濟與社會發展之架構與規模，作為原住民族社會永續發展之起步，達成台灣社會發展成「多元文化社會」、「民族平等、互助共榮」之政策目標。以下則分別說明上述方案的原住民經濟發展政策。

#### 一、中央政府的經濟發展政策

關於中央政府對原住民的發展政策多著重在原鄉的產業發展，較少規劃到都會區的原住民經濟發展，以下就民國 87 年原住民的發展方案簡述如下：

### (一)、規劃建立原住民產品之產銷通路及行銷策略

主要包括：成立「網路管理中心」，辦理產地、產量、產期及市場需求調查；配合週休二日辦理行銷活動，在機場等公共場所興設原住民產品展示（售）專櫃；強化原住民族農特產品及民族文化產業產品品質；辦理農特產品、工藝品研製及展售；辦理民族商場興建工程及加強防制仿冒原住民工藝品等。

### (二)、輔導原住民族工商業經營

主要包括：策訂原住民族工商業輔導計畫；輔導行業項目，健全經營結構；辦理原住民族工商業經營管理研習；輔導原住民族從事工商業經營；建立原住民族工商業資訊系統及人才資料庫；規劃花蓮萬榮工業區原住民族工業發展用地及輔導興辦工業相關產業或生產工廠等。

### (三)、原鄉的經濟發展政策

在原鄉方面主要包括：輔導推動東海岸區域經濟與產業發展、改善山村社區實質環境、原住民族地區農業綜合發展、發展原住民族觀光產業、輔導原住民保留地森林保育、加強原住民保留地管理、推動原住民族部落土地開發與經營、德基水庫集水區原住民保留地超限利用地收回造林之處理、加強執行增編原住民保留地三年工作計畫及追加工作計畫、協調處理非原住民使用原住民保留地及協助處理平地原住民使用之公有土地等。

## 二、台北市政府的經濟發展政策

台北市政府亦訂定相關的政策發展方針以協助台北市原住民在移居都會區後，能夠穩定就業或積極創業以安定生活並謀求經濟發展。其相關的經濟政策方針說明如下：

### (一)、加強原住民職訓效能以提升職場競爭力

辦理原住民「訓用合一」職業訓練專班；輔導參加職業證照考試，提供職業訓練生活津貼及學費、材料費補助；宣導並協助原住民參加在職進修。

## (二)、規劃適合有效的原住民就業服務機制

建置台北市原住民(待業)人才資料庫，提供各機關(單位)選用參考；辦理求職求才及就業媒合業務，設立台北市原住民就業服務諮詢專線；成立「台北市原住民人才育成中心」；落實執行「台北市促進原住民就業自治條例」及「原住民族工作權保障法」。

## (三)、訂定經濟發展與創業輔導之獎勵措施

辦理原住民族綜合發展基金貸款業務；建立原住民企業經營管理技術服務機制，設立台北市原住民創業諮詢服務專線；增闢原住民融資管道；培訓原住民工商企業經營管理人才。

## (四)、建立從原鄉到都市的產業發展與產銷網路連結

輔導成立原住民勞動合作社；建置原住民工商企業基本資料庫，並出版台北市原住民企業資訊導覽專書，美化原住民產品意象加強行銷；配合原住民文化季辦理農特產品展售活動，促進銷售績效；規劃經營民族商場，拓展產銷通路。

## 貳、政府對原住民的創業輔導措施

面對工商業的發展，原住民地處偏遠地區，無法跟上經濟快速變遷的腳步，因此一直處於經濟弱勢的地位。為改善原住民的經濟並引導原住民社區產業走向現代化經營，政府推動相關的原住民創業輔導措施，促使原住民發展本土特色性的產業，並使原住民能藉由創業的過程來解決其就業上的問題；以下則分別說明行政院原住民族委員會及台北市政府對原住民的創業輔導措施。

### 一、行政院原住民族委員會的創業輔導措施

行政院原民會為了辦理推動原住民經濟及產業發展輔導專案計畫的協調工作，辦理都市原住民工商企業及創業貸款戶經營管理諮詢及診斷輔導服務小組作業，確實推動原住民族經濟發展輔導政策，提昇原住民工商企業經濟管理



能力，強化企業體質，因此，推動一連串之創業輔導措施，主要包括：建置原住民族經濟事業資訊網站；設置原住民族經濟事業諮詢服務中心；建置原住民族工商企業人才資料庫；聘請顧問專家推動原住民經濟事業體經營管理診斷與輔導；設置專人協調聯繫「原住民社區經濟發展短期輔導」與「原住民示範社區經濟發展長期輔導」計畫執行機構，推動相關之輔導業務及行政院原住民族委員會臨時交辦事項，協助各專案執行計畫、年度訪視查核相關工作安排，協助行政院原住民族委員會彙編各輔導執行工作計畫之月報、季報表及年度輔導成果；積極宣導推廣原住民經濟及發展輔導相關政策與措施及編撰年度原住民經濟輔導成果專刊，除彙整年度輔導專案成果外，也將政府推動原住民經濟及產業發展輔導政策加以擴大宣導等，共計九項相關創業輔導措施。

## 二、台北市政府的創業輔導措施

台北市政府所提供的輔導措施共有八項，包括對企業長期輔導，設立創業諮詢服務專線，由專人解答原住民創業問題；辦理創業貸款說明會；辦理原住民企業經營管理技術服務顧問團；辦理原住民教育訓練；為中小企業提供量身訂作的經營管理技術服務及電子化輔導；以及召開原住民企業問題與對策座談會以廣納原住民建言，作為政府施政建議參考等。

這些輔導措施中，又可分為長期輔導及一般輔導，長期輔導主要針對獲選為接受長期輔導之原住民廠商，而一般輔導則指諮詢服務專線、創業貸款說明會、企業經營管理技術服務顧問團、辦理原住民教育訓練、經營管理技術服務及電子化輔導，以及施政建議參考等措施，是針對一般原住民廠商來進行輔導。以下則分別針對這些項目的輔導措施加以說明。

### （一）企業長期輔導

本項措施主要係配合台北市政府原住民事務委員會，選定具有產業發展潛力的原住民企業，提供「客製化」經營管理技術服務及電子化等類別之長期輔導。長期輔導工作由專家配合台北市政府原住民事務委員會之「原住民經營管理顧問團」以主動出擊的方式，積極強化並提昇原住民企業之經營體質，且以

提供及時有效之專業諮詢、訪視服務及實地輔導服務等方式來解決其經營問題，協助企業訂定有效之經營策略。其工作項目主要包括：進行企業整體競爭力評估及策略規劃、小企業電子化輔導、組織人力資源診斷及輔導、生產管理診斷及輔導、財務融資管理診斷及輔導、品質管理診斷及輔導、行銷管理診斷及輔導、經營諮詢顧問、協助尋找創立或營運資金等，同時亦針對過去原住民企業長期輔導追蹤及成果維護，安排相關之訪視行程，進行後續追蹤輔導作業執行，撰寫輔導追蹤報告等，其具體之實施策略如圖 3-4。

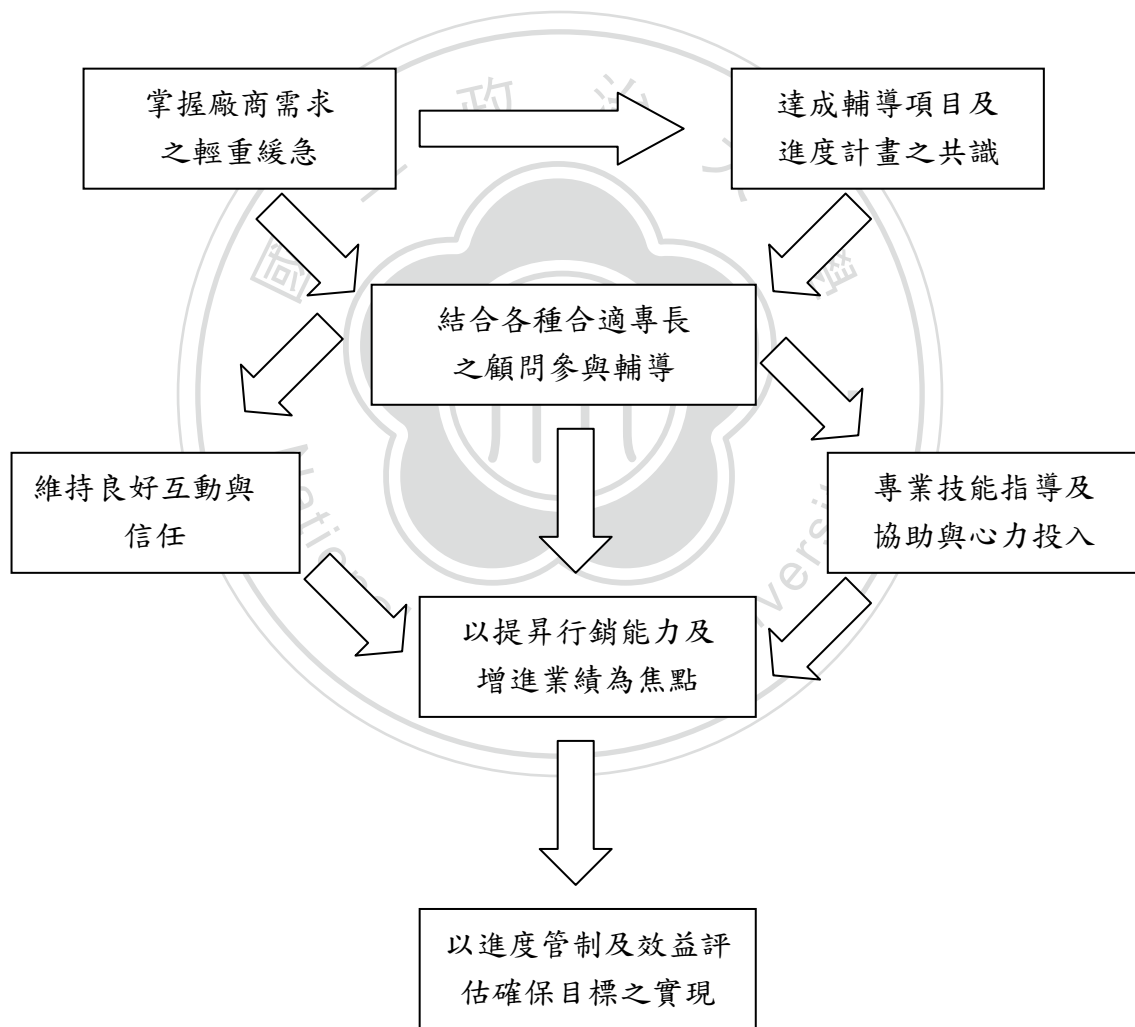


圖 3-4：企業長期輔導實施策略圖  
資料來源：台北市政府原住民事務委員會

## (二) 設立創業諮詢服務專線，由專人解答原住民創業問題

為使原住民企業得以永續經營，特設立本項服務機制來加以協助。諮詢服務業務係結合政府單位、學術研究機構、金融機構、專業會計師、原住民企業主及經營管理專家等組成，以受理遭遇問題或追蹤曾受輔導之原住民企業經營成效並提供適時之經營協助。在輔導的過程中，將以專線或專人面談方式記錄，並回覆台北市原住民企業經營管理技術問題，若有必要則以電洽專家或轉介輔導服務方式協助處理，其相關的諮詢服務項目，主要包括：資金調度、資訊運用、會計稅務、經營管理、營業補助、法律規章及行銷業務等，其諮詢服務流程如圖 3-5。

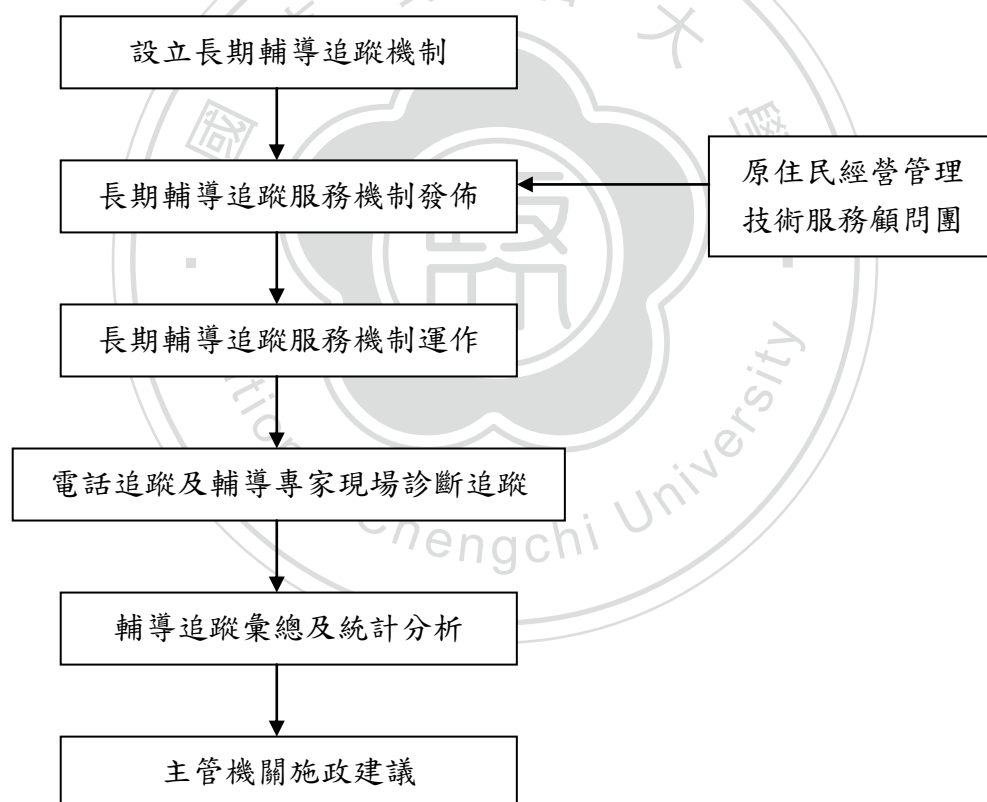


圖 3-5：企業諮詢服務流程圖

資料來源：台北市政府原住民事務委員會

## (三) 輔導原住民企業申辦貸款

台北市政府原住民事務委員會每年定期辦理「原住民族綜合發展基金貸款

說明會」，邀請中央主管機關長官、承辦金融機構及專業顧問師等主講有關貸款申辦法令、程序、具備文件、手續及技巧，並透過成功取得貸款之原住民企業現身說法，再輔以專家顧問實例指導並配合雙向交流，以建立原住民正確之創業理念並協助順利取得貸款。

#### (四) 成立原住民企業經營管理技術服務顧問團

台北市原住民企業顧問團（以下簡稱顧問團）係依據原住民企業負責人經營的企業類別，包括商店經營、勞務企業等，成立專長別顧問團隊，以提供輔導機構之專業諮詢與建議之服務，委員人數計有九位，主要延攬產官學研各界人士，由原民會聘任為顧問團正式委員。依原住民所經營的企業特色，將顧問團委員的專長別分為：經濟、法律、商店經營與管理、電子商務、人力派遣與勞務管理、財務會計及其他等，透過顧問團之建立與運作，發揮協調、諮詢與控管的功能，協助台北市政府原民會監督企業輔導工作之進度與成效，並提供輔導機構在輔導工作上的諮詢與建議。而為了配合輔導工作之進行，顧問團之主要工作及成效包括如下：瞭解申請接受輔導企業的營運情況及接受輔導的意願與配合度，以作為遴選之依據；以公平、公正的方式評選出年度接受輔導之原住民企業；提供輔導機構在輔導工作上的專業諮詢與建議，發揮顧問團的諮詢功能；確認輔導計畫的可行性與輔導方向的正确性，俾提高輔導之成效；檢核輔導機構的輔導進度與成果，發揮稽核控管的功能；提供專業諮詢，針對輔導工作提出後續改善建議，導正輔導方向及方法，以期達成輔導之目標。

#### (五) 辦理原住民企業主教育訓練、原住民企業體跨業交流

在全球化經營的趨勢之下，各個企業所面臨之挑戰已較以往激烈，對於國內原住民企業體而言其影響更甚。為了強化原住民企業之營運控管能力及因應經營環境的變遷，特規劃原住民企業主教育訓練系列課程，冀強化原住民經營者之專業管理能力，從而改善其企業體質，提昇經營績效及商場競爭力。教育訓練之對象，主要針對設籍於台北市之原住民企業負責人或經營幹部、國內外企業中高階主管或對經營技能學習有興趣之原住民。在課程規劃中以微型創業

實務為主，低門檻、小成本的創業模式，例如：小公司、工作室、小店、加盟等為原住民創業主流，採用實務導向的教學內容，以符合原住民的創業需求；同時教育訓練課程亦強調創新，由於小型企業或微型企業資金不如大企業雄厚，因此更需著重創新經營及事業定位特色，以前瞻思維厚實小企業之競爭力。在教育訓練過程中，儘量提供實務學習機會及創業資源滙注分享，增進台北市族群融合並降低失業率。而在教育訓練的過程中，係採循序漸進的教學方式，分為創業前—規劃篇、創業中—籌備篇、創業後—成長篇等三階段進行，完整傳授創業共同必修課程，其中各個課程不但獨立又具有連貫性，一方面考量學習進度，另一方面則方便各課程獨立招生。在上課的過程中，採小班制教學，並強調實務面，針對個別問題研討互動，同時安排隨堂助教協助教學，因此更能夠提昇教學效率。由於網路的運用對微型創業者來說益發重要，因此儘量設法輔導學員適應網路環境，規劃網路創業相關課程，也提供講師課程講義及授課內容影像實錄上傳網站供學員下載。最後，為了促成學員實際行動，還特別提供學員創業計劃書諮詢輔導，即使課後一樣可以運用網路或電話諮詢的方式，獲得微型創業顧問團的諮詢輔導，以實際地協助原住民在結業後，能真正學以致用進行創業準備。

同時為結合不同領域之原住民企業與一般中小企業，以其不同的經營資源，特別是在技術、know-how 等軟體經營資源相互交流，藉由交流研討相關活動所產生的互補與相乘效果，達成借腦經營、商機合作，進而強化原住民企業整體經營戰力並拓展新事業領域。

#### (六) 建立台北市原住民企業資料庫及實施電子化輔導

為瞭解原住民企業經營意向與策略行動，將根據全台北市原住民企業進行問卷調查回收之樣本資料作統計，進行經營動態現況調查。調查內容係針對國內外經營環境之變遷及企業經營動態設計問卷，包括：企業基本資料、經濟景氣調查指標、企業經營實力分析等。冀圖從中瞭解原住民企業經營方向、策略及面臨之困境、等，藉以獲取提昇產業結構之資訊，作為原住民企業經營者永

續經營與政府部門擬訂政策之參考依據。

#### (七) 召開座談會以廣納原住民建言，作為政府施政建設參考

台北市原民會與學校、學術機構合作，邀請產官學研各界之專家學者及原住民各行業企業代表、原住民企業顧問團專家等召開座談會，會中針對原住民企業經營現況調查分析之結果與「挑戰二〇〇八：國家政策發展計畫」內容有關原住民產業政策部份提出建言，期望能集思廣益並協助政府制定原住民相關產業政策，俾利促進原住民企業經濟成長。

#### (八) 辦理原住民貸款利息補貼

貸款利息補貼主要是針對設籍並實際居住台北市滿四個月的原住民，已向合法立案之公、民營金融機構辦理各項貸款總額達新台幣十萬元以上，且貸款至申請時未滿三年者均可申請。若合資共同創業符合該規定者，得同時申請利息補貼，但同一事業申請者不得超過三人，同時其經營行業稅籍應設台北市(縣)且未滿三年，並依法辦理營業登記。於補貼年限內，原核定貸款如有轉貸情形者，應檢附足以認定之金融機構證明文件；且貸款利息補貼以一次為限，曾獲中央或地方機關各項優惠性貸款補助者，不得申請。

### 第三節 原住民金融政策及貸款業務之成效分析

民國 85 年 11 月 1 日立法院三讀通過「行政院原住民委員會組織條例」後，我國民族政策開始邁向新的紀元，有關原住民政策的制定，相關權益的保障，有了明確的發展脈絡。在此之前，我國原住民政策雖未有中央部會級機構統籌規劃，惟仍能看出政府釐訂原住民政策之走向。

根據各項原住民相關之行政法規，可將原住民政策歸納下列要點：

- 一、依時期分，民國 60 年代以土地開發、管理為重，民國 70 年代以就業、就學、就養為主，民國 80 年代以經濟事業發展為要。
- 二、原住民保留地管理始終是政府政的主軸，由開墾進入管理，進而發展成共同經營；由封閉的政策走向開放的政策。
- 三、原住民政策大致與美加兩國類似，由土地政策進入社會福利政策，再進入經濟政策；不同者，則尚無金融政策（行政院原民會，1999b）。

歷年頒布的各项法規涉及原住民個人資金者計有以下七種：

- 一、「台灣省輔助原住民建購修建住宅處理原則」。
- 二、「台灣省原住民經濟事業發展基金業務處理要點」。
- 三、「台灣省原住民經濟事業發展基金貸款須知」。
- 四、「台灣省原住民經濟事業發展基金收支保管及運用辦法」。
- 五、「台灣省原住民保留地造林貸款處理要點」。
- 六、「台灣省原住民保留地造林貸款利息補貼辦理程序暨應行注意事項」。
- 七、「行政院原住民委員會補助原住民重病轉診就醫交通費實施要點」。

以上這七項法規，除第七項外，其餘皆可歸納出三大類別，即：建築修建住宅、經濟事業發展及保留地造林。因此可發現到政府所頒布的各项原住民行

政法規已經注意到原住民居住、創業等問題，雖然目前國內尚無具體的方案作為推動原住民金融事業，但是目前國內已有協助原住民開發生產性資金的政策，包括儲蓄互助社法及原住民經濟事業發展基金，茲說明如下。

## 壹、儲蓄互助社法

早在法制化之前，我國儲蓄互助運動不僅在窮鄉僻壤發展著，同時更在原住民地區默默的成長著，成為原住民地區唯一健全的金融組織與社會組織。

而根據「儲蓄互助社法」之內容來加以分析，成立儲蓄互助社之目的主要在於養成原住民儲蓄習慣，改善原住民社區互助資金之流通，以發揮社區安全制度的功能（請參閱儲蓄互助社法第一條）。而其性質方面，儲蓄互助社為共同關係人的組織（請參閱第二條）。所謂的共同關係乃指工作於同一公司、工廠或職業團體、或參加同一社團或宗教團體或原住民團體、或居住於同一鄉、鎮者；換言之，所謂共同關係涵蓋了工作關係、社區關係、信仰關係、族群關係、更有社團關係。而原住民地區若普遍成立儲蓄互助社，將有助原住民族群關係、社區關係之建立，結合成生命共同體。因此，原住民可以透過這些關係，發揮儲蓄互助社之具有的「社會」、「經濟」、「金融」三種屬性的多功能組織，實為國內重要的基層組織，亦是政府在原住民地區唯一許可積極推動的「準金融」組織。除此之外，儲蓄互助社之最重要任務為養成原住民具有儲蓄的習慣，透過平日的儲蓄來解決原住民自身的資金問題。而目前儲蓄互助社已在原住民地區共發展成 122 社。

儲蓄互助社在民國 53 年引進台灣後，在原住民地區普遍發展，深受原住民肯定。根據行政院原民會（1999b）研究調查，原住民對未來資金的需求，有 55% 希望仰賴金融機構融資（請參考表 3-20）；而在這其中以儲蓄互助社佔的 56% 比例最高（請參考表 3-21）。因此透過調查可得知：原住民對於未來資金的需求，有 55% 希望藉由正當的金融體系獲得融資，而金融機構中又以儲蓄互助社為主要的融資對象，可見在原住民地區，儲蓄互助社受到原住民相當大的信任。換言之，若能協助中華民國儲蓄互助協會再加強原住民地區儲蓄互助社之



融資能力，對原住民之區域金融發展必定有直接助益，相對地亦可以解決原住民之資金問題，間接地解決原住民經濟發展過程中的困境。而在都市原住民方面，由於都市原住民的資金週轉大多以原鄉保留地做為擔保物，或以舊有的房屋為擔保品，都市原住民在台北市自有不動產比例目前仍偏低<sup>3-3</sup>，因此原住民地區對於未來資金之需求，與都市原住民之間仍有相當大的關係，無法與之加以切割。

表 3-20：原住民對未來資金需求之融資管道表

單位：%

管道別	金融機構	標會	親友借款	其他
百分比	55	12	12	21

資料來源：原住民地區金融業發展之研究（1999）

表 3-21：原住民對未來資金需求之融資機構表

單位：%

機構別	儲互社	農會	銀行	信合社	人壽保險公司	其他
百分比	56	15	14	4	8	3

資料來源：原住民地區金融業發展之研究（1999）

## 貳、原住民族綜合發展基金

行政院原住民委員會主管之「原住民族綜合發展基金」，緣起於民國 65 年台灣省政府開辦「山胞創業生產貸款」計畫，至民國 83 年度起設置「台灣省原住民經濟事業發展基金」，精省後於民國 88 年 7 月 1 日更名為「原住民經濟事業發展基金」。而在民國 82 年 5 月發布「台灣省原住民經濟事業發展基金收支保管及運用辦法」，做為台灣省政府加強發展原住民經濟事業之運用。此基金宗旨在於積極推展原住民保留地內農、林、漁、牧、人文、工商、觀光遊憩等資源之開發，以及對平地原住民及遷居都市謀生原住民亦配合當地環境輔導發展工商企業、交通運輸、倉儲、批發零售等事業暨協助解決購建住宅等問題。就其從事發展經濟事業因資金需要者，由此基金提供融資，以籌應資金自立創業，藉以增加收益，改善其生活（行政院原民會，2001）。

<sup>3-3</sup> 依民國 90 年台北市原住民統計年鑑，台北市原住民土地自有狀況約有 26.6%，而住屋自有狀況約有 39.4%。

該基金之設立，主要目的在解決國內原住民發展經濟事業；舉凡農林漁牧業貸款、企業經營貸款、工商業貸款與住宅修建貸款等項，均可透過基金作業要點申請借貸。為有效運用基金，「台灣省原住民經濟事業發展基金收支保管及運用辦法」第五條規定，基金為「留本基金」，於台灣省合作金庫設立專戶存儲孳息，並得視基金調度情形轉存定期存款；換言之，政府已在合作金庫開設窗口供原住民申請。同時為解決原住民申請貸款時，往往因為無擔保或原住民保留地擔保價值低等因素，申貸困難而無法實質享受政府所提供之各項有關優惠貸款融資措施的問題，因此，於民國 88 年 11 月頒訂「原住民經濟事業發展基金信用保證業務處理規範」，並於民國 89 年 2 月與合作金庫及土地銀行簽約並開辦原住民貸款（含住宅貸款及經濟事業貸款）之信用保證業務，並從民國 91 年 2 月起，由原本為銀行審查核撥之方式，改為由原民會來進行審查，以提高其核撥率。

自民國 90 年度起，因業務之需要將實施地區規劃納入台北、高雄市地區，因此依各年度貸款件數及金額分析顯示借款人貸款金額有逐漸增加額度之勢（行政院原民會，2001）。本基金之主管機關為行政院原住民族委員會，執行機關則為各直轄市、縣（市）政府及直轄市區、鄉（鎮、市、區）公所；貸款基金之類別可分為三種，分別為經濟產業貸款、青年創業貸款及其他依行政院核定之貸款項目。承辦的金融機構主要以土地銀行及合作金庫為主，而貸款對象主要針對凡實際從事經濟事業之原住民個人、原住民公司行號、原住民組成之合作社及其他相關機構等，可申請經濟產業貸款；若為原住民個人或公司行號負責人年齡在二十歲以上、四十五歲以下，並參加政府職業訓練取得結業證書或技術檢定合格證書或相關職業執照者，則可申請青年創業貸款。核貸金額在新台幣三百萬元（含）以下者，其貸款年息為百分之二；核貸金額超過三百萬元者，其貸款年息為百分之二點五。最高之貸款額度以一千萬元為限，若為無擔保部分，最高以三百萬元為限。在還款期限方面，依借款人事業計畫用途核定，週轉性用途最長六年，資本性用途最長十五年。貸款申請方式可由借款人填具本基金貸款計畫申請書，檢附有關文件，向事業地之直轄市區、鄉（鎮、

市、區)公所提出申請，經直轄市區、鄉(鎮、市、區)公所初審符合規定者，即函送承辦金融機構當地分支機構辦理徵信、審核、貸放手續。

若由此基金截至目前為止的貸放情況可以發現到(請參考表 3-22、3-23)：在臺灣省部分，土地銀行與合作金庫累計之貸放金額已經超過新台幣 42 億元，而累計之貸款戶數也已高達 12,000 多戶；在台北市部分，其累計之貸放金額也已高達 1.9 億，而累計之貸款戶數也有 25 戶，因此，可瞭解此基金之設置已經幫助了許多的原住民解決其資金上的困境。惟值得注意的是，其逾期部分，在台北市部分兩個行庫皆為 0%，而在臺灣省部分兩個行庫分別高達 14% 及 17%，其逾期原因可能為職業不固定，預期所得難以掌握，信用觀念淡薄，個人理財知識不夠，因此償債能力較低。而台北市之原住民在還款能力上比臺灣省之原住民來得高，可能是因為在收入部分，台北市原住民之平均收入比臺灣省之原住民之平均收入高有關。

表 3-22：台灣土地銀行辦理原住民族綜合發展基金一覽表

單位：元

民國 92 年	貸放累計		本月底餘額		逾期		逾期比率 (百分比)
	戶數	金額	戶數	金額	戶數	金額	
台灣省	466	527,883,276	446	443,707,546	57	62,416,426	14.07
台北市	12	11,000,000	12	8,704,724	0	0	0.00

資料來源：土地銀行民國 92 年 12 月份

表 3-23：合作金庫辦理原住民族綜合發展基金一覽表

單位：元

民國 92 年	貸放累計		貸放餘額		逾期比率 (百分比)
	戶數	金額	戶數	金額	
台灣省	11,930	3,698,906,668	2,037	1,302,496,513	17.66
台北市	13	8,200,000	13	7,155,083	0.00

資料來源：合作金庫民國 92 年 12 月份

整體觀之，我國原住民經濟事業發展基金具有下列特點，包括：基金成立與運用均決定於政府行政體系之施政目標、基金為留本性質，不作發展原住民金融業之用及基金為營業的循環基金。然而原住民申請貸款，其逾期比率較一

般金融機構高，顯見必須加強關注原住民還款過程中之困難所在，以協助解決。

### 參、原住民經濟事業發展基金之相關法令規範

原住民經濟事業發展基金主要用途為協助原住民發展經濟事業，自民國 64 年開辦至今歷經多次的修訂並公佈多項相關法令，以下則分別說明各項法令之制定內容及修正過程，以便對於原住民經濟事業發展基金有更深入之瞭解。

一、「臺灣省輔導山胞創業生產貸款要點」(民國 64 年 7 月 15 日頒佈，民國 80 年 10 月 8 日修正)，主要為輔導山胞創業生產，發展山胞經濟，特舉辦輔導山胞創業生產貸款。

二、「原住民經濟事業發展基金業務處理要點」(民國 82 年 5 月 11 日頒佈，民國 90 年 12 月 19 日修正)，主要為辦理原住民經濟事業發展基金各項貸款業務，因此依臺灣省原住民經濟事業發展基金收支保管及運用辦法第六條之規定訂定本要點。

三、「原住民經濟事業發展基金貸款須知」(民國 82 年 5 月 11 日頒佈，民國 88 年 12 月 9 日修正)，主要依原住民經濟事業發展基金業務處理要點第七點之規定訂定之。

四、「原住民族綜合發展基金貸款須知」(民國 88 年 6 月 30 日頒佈，民國 91 年 3 月 20 日修正)，主要依原住民綜合發展基金業務處理要點第八條之規定訂定之。

五、「原住民族綜合發展基金貸款業務處理要點」(民國 88 年 6 月 30 日頒佈，民國 93 年 3 月 11 日修正)，主要為辦理原住民族綜合發展基金各項業務，協助原住民經濟社會健全發展，特訂定本要點。

六、「原住民族綜合發展基金收支保管及運用辦法」(民國 88 年 11 月 18 日頒佈，民國 91 年 4 月 16 日修正)，為協助原住民在多元化社會健全發展，特依行政院原住民族委員會組織條例第十六條之一規定，設置原住民族綜合發展基金，並訂定本辦法。

- 七、「執行機關辦理原住民族綜合發展基金業務獎勵要點」(民國 92 年 7 月 24 日頒佈)，為鼓勵執行機關加強辦理「原住民族綜合發展基金」貸款業務，特依據「原住民族綜合發展基金貸款業務處理要點」第二十條規定，訂定本要點。
- 八、「金融機構辦理原住民族綜合發展基金業務獎勵要點」(民國 92 年 7 月 24 日頒佈)，為鼓勵承辦金融機構加強辦理「原住民族綜合發展基金」貸款及信用保證業務，特依據「原住民族綜合發展基金貸款業務處理要點」第二十條及「原住民族綜合發展基金信用保證處理要點」第六條規定，訂定本要點。
- 九、「原住民族綜合發展基金逾期放款及呆帳處理要點」(民國 93 年 8 月 10 日頒佈)，為加速清理原住民族綜合發展基金貸款之逾期授信案件暨處理協議分期償還、和解及利息違約金減免等事宜，訂定本要點。
- 十、「原住民族綜合發展基金呆帳收回獎勵要點」(民國 93 年 3 月 12 日頒佈)，為激勵承辦金融機構積極催討呆帳，以加速收回呆帳款項，維持基金規模及運作，協助原住民經濟社會健全發展，特訂定本要點。

#### 肆、台北市原住民經濟事業貸款

為落實發展原住民經濟事業，協助其創業並改善生活，有效輔導申貸前籌備事宜，創造台北市原住民創業先機，提昇原住民經濟效益，因此，台北市政府於民國 87 年 3 月 23 日函頒「台北市原住民申請經濟事業貸款須知」，並於民國 87 年 10 月 19 日修正，訂定相關之原住民經濟事業貸款規定加以辦理。該貸款業務所需經費主要由行政院原住民委員會與台北市政府原住民事務委員會共同出資，並於台北銀行股份有限公司設立專戶儲存，循環利用。辦理貸款之機構主要以台北市政府原住民事務委員會及台北銀行為主，分別處理有關案件之申請及審核與辦理放款及催收手續。

貸款對象為設籍台北市半年以上，年滿二十歲至五十五歲之原住民，能獨

立經營所列之行職業並具有該項專業技術或工作經驗者，同時其稅籍營利所在地限於台北市（縣），並為新創業或已創業未滿二年者。而貸款的種類主要可以分為四種：獨資、合夥（具有原住民身分最少二人）、公司（具有原住民身分最少三人）及台北市原住民合作社。可貸之最高金額分別是新台幣 1,000,000 元、2,000,000 元、2,000,000 元及 1,000,000 元；該貸款以一次為限，且限制曾向政府機關申請創業貸款或曾接受同性質之低利貸款補助者，不得申請。

有關還款規定，貸款年息利率為三點五厘，期限最長六年，申請人應與辦理貸款機關簽訂契約，自台北銀行撥款日起第一年按月繳利息，第二年起按月平均攤還本息，但得提前清償。貸款人逾期未償還者，應就逾期部份，按日加收利率百分之十違約金，逾六個月，經催討仍不償還者，依法追訴。依法追訴之過程，自民國 93 年 7 月起，依逾期期數較多者，每月起訴三戶，預計將於 94 年 9 月所有逾期戶均送件完畢。而根據表 3-24 之統計可發現，自民國 87 年至民國 89 年為止，台北市原住民申請經濟事業貸款戶數已有 68 戶，總貸放金額累計已達新台幣 53,350,000 元，主要因為行政機關不諳金融業務，核貸過程未臻周延，導致逾放比率如此之高。這種現象產生的連帶問題是原住民在申請經濟事業貸款時，由於核貸過程過於寬鬆，常常造成原住民並未依原貸款申請書所核准用途來使用此貸款，而加以挪去他用，反而抹煞了政府機關原放貸之政策美意；同時原住民在申貸時，若其還款計畫未事先考慮周延，萬一貸款又挪去他用後，更是無法按期還款，將導致原住民原本資金困難之困境又再雪上加霜。而政府在放貸之後，亦無針對貸款戶進行相關之資金管理追蹤輔導，以致原住民在輕鬆核貸之後，接踵而來卻是無止境的還款困境。因此，政府除了在原住民的貸款過程中減少其申貸之困難外，實有責任針對核貸過程加以適當把關，使政府提供貸款之美意不致於被濫用。

表 3-24：台北市原住民申請經濟事業貸款一覽表

單位：元

民國 87-89 年	貸放累計		貸放餘額		逾期比率 (百分比)
	戶數	金額	戶數	金額	
台北市	68	53,350,000	47	28,284,701	80.85

資料來源：台北銀行民國 92 年 12 月份

## 伍、小結

有關原住民之金融政策實施目標，主要是為解決原住民資金取得上之困難而設置，因此，政府訂頒了儲蓄互助社法、台灣省原住民家政推廣教育家事改進班週轉金實施要點及原住民經濟事業發展基金等並推動實施，而根據行政院原民會（1999b）之研究調查發現（請參考表 3-25），儲蓄互助社之累積貸款額是原住民經濟事業發展基金之 11 倍，因此儲蓄互助社早已深入原住民地區發展，成為重要的融資機構之一。

表 3-25：原住民族綜合發展基金與儲蓄互助社比較表

單位：元

項 目	原住民族綜合發展基金	儲蓄互助社
貸款餘額	1,360,613,104	4,602,891,826
貸款累計	2,672,034,763	23,722,630,257
平均每戶貸款額	246,270	N/A
平均每筆貸款額	N/A	79,606

資料來源：原住民地區金融業發展之研究，1999

然而，儲蓄互助社推動業務時，受限於「儲蓄互助社法」第十一條規定：「儲蓄互助社放款總額不得超過該社股金與公積金總額的百分之九十。」但由於儲蓄互助社本質主要是降低社員向外融資之交易成本，並透過社員股金辦理放款，股金原本就屬於社員權益並非負債，因此與一般以營利為主的商業銀行不同，實不宜在放款面予以設限，造成放款業務上之約束。而在原住民經濟事業發展基金方面，由於目前所設定之貸款條件較高，若無專屬信用保證基金或不動產擔保，原住民實難獲得融資機會，因此，未來若要協助原住民之資金融資，應考慮放寬貸款條件，以不影響整體金融放款機構之運作，又能充分協助原住民取得貸款為主要的政策思考面向；另一方面，在放款之後，政府應予以協助其還款計畫，讓原住民貸款基金政策能夠長久營運下去，以嘉惠更多的原住民。

## 第四章 問卷調查與分析

### 第一節 研究設計

本研究設計問卷之主要目的，係在蒐集有關都市原住民創業成功過程中之各種因素，所謂的「創業成功」，本研究將其定義為「原住民創業年數達7年以上者」，創業年數在7年以下者，則定義為「創業進程中」；而其因素主要包括都市原住民創業者本身之基本特質、創業動機及歷程、企業經營方法及政府相關輔導政策之協助等，以做為瞭解都市原住民在創業過程中，那些因素足以影響都市原住民創業年數達7年以上，並提供未來政府在輔導都市原住民解決就業問題時的另一個思考方向。

#### 壹、問卷設計主題

本研究重點為探討都市原住民之創業成功模式，而在都市原住民創業年數7年以上的過程中，加以瞭解都市原住民本身具有的特質、政府所提供的輔導措施及其他相關因素是否為都市原住民創業成功的原因，以做為未來在輔導都市原住民創業時的一個主要參考依據。因此，問卷設計的主題主要分為七類：都市原住民之個人基本資料、企業基本資料、創業前的工作資歷、創業動機及歷程、企業經營方法、政府輔導政策及原住民族綜合發展基金貸款政策等七大主題進行設計。而問卷設計表格則請參照附錄一所示。

##### 一、個人基本資料

主要針對受訪者的族別、年齡、學歷、家庭背景等個人基本資料進行全盤瞭解，俾有助於後續研究之進行。

##### 二、企業基本資料

主要針對受訪者企業的成立年數、行業別、組織型態等基本資料進行全盤瞭解，俾有助於後續研究之進行。



### 三、創業前的工作資歷

主要針對受訪者創業前的工作資歷來進行瞭解，欲分析創業者在創業前對產業之選擇是否會受到本身所受職業訓練的影響，亦或是受到之前所從事過的行業及工作年數影響，同時亦分析創業前受訪者所擁有的資金情況及人脈之累積情況是否為造成都市原住民易於創業的原因。

### 四、創業動機及歷程

主要針對受訪者的創業動機及歷程來進行分析，以分析受訪者的資金來源及是否使用政府所提供的原住民創業貸款，並瞭解原住民創業貸款在使用上及申請過程中對解決都市原住民的創業資金問題具有多少實質效益。

### 五、企業經營方法

主要針對受訪者目前所經營的企業經營方法進行分析，瞭解目前受訪者所經營的企業各項特質及營運狀況。

### 六、政府輔導政策措施

主要針對受訪者所瞭解的政府輔導政策措施，以分析各項輔導政策措施之施行情況及滿意度，同時瞭解目前企業需要何種類型的輔導政策措施，以協助原住民企業提昇其競爭力。

### 七、原住民族綜合發展基金貸款政策

主要針對受訪者所瞭解的原住民族綜合發展基金貸款政策，以分析各項貸款政策之施行情況及滿意度，同時瞭解目前企業需要何種類型的貸款政策，以協助其提昇企業競爭力。

## 貳、問卷調查方法

### 一、調查方式與對象

透過訪員親自訪查目前企業負責人設籍在台北市，且其營業地點也設在台

北市的原住民企業之負責人為主。而目前企業負責人設籍在台北市，且其營業地點也設在台北市的原住民企業共有 126 家，因此，本研究即針對此 126 家進行調查。

## 二、調查時間

本研究所進行之調查時間，自民國 92 年 9 月至民國 92 年 11 月，共計二個月的時間。

## 三、有效問卷統計

本研究預計發出 126 份，實際完成份數為 126 份，有效問卷為 102 份，可使用達 80.1%。

## 參、問卷分析方式

### 一、分析工具

對於本研究調查之有效問卷，係利用 Microsoft Excel 等軟體來進行相關分析。

### 二、分析方法

對於回收後之有效問卷，主要採取次數分析 (Frequencies) 與交叉分析 (Crosstables) 等分析方法。

#### (一) 次數分析 (Frequencies)：

主要針對都市原住民在創業過程中之社經屬性及個人特質進行分析，例如：都市原住民之教育程度、都市原住民之家庭狀況及都市原住民接受政府所提供之就業貸款幫助的情況等，作初步次數分析，以瞭解影響都市原住民與創業年數 7 年以上過程中特性之分析。

#### (二) 交叉分析 (Crosstables)：

選取都市原住民某項在創業過程中具有特殊意義的資料，進行有關多

重活動目的之交叉分析，以分析都市原住民在創業過程中之特質，例如：  
透過都市原住民之教育程度分析，瞭解在不同的教育程度之下，是否對於  
創業年數 7 年以上具有明顯的影響，以供未來政府施政的參考指標。



## 第二節 問卷結果分析

本節主要針對回收的 102 份有效問卷調查後的結果加以分析，瞭解目前都市原住民的各項特質及創業前的工作資歷與創業動機及歷程，是否為促成都市原住民創業年數達 7 年以上的因素之一；同時在政府輔導政策措施方面，是否能夠有效地幫助都市原住民形塑出一個成就都市原住民創業年數達 7 年以上的大環境。以下則分別就原住民個人之基本資料、企業基本資料、創業前工作資歷、創業動機及歷程、企業經營方法、政府輔導政策措施以及原住民族綜合發展基金貸款政策等七個面向來加以分析，說明問卷調查之結果。

### 壹、個人基本資料

#### 一、性別

在受訪者的性別方面，創業的都市原住民男性受訪者共有 46%，女性受訪者共有 54%。在創業年數 7 年以上的受訪者方面，男性比例約占 16.1%，女性比例約占 18.9%。

表 4-1：性別一覽表

性別	創業年數 7 年以上 (家)	創業年數 7 年以上	總計 (家)	總受訪者
男	17	47%	47	46%
女	19	53%	55	54%
總計	36	100%	102	100%

資料來源：本研究整理

#### 二、年齡

在受訪者年齡分佈方面，創業的都市原住民主要以 41 歲-45 歲 (29%) 及 46 歲以上 (28%) 為主要的受訪者對象，其次，36-40 歲的受訪者亦占了 24%。在創業年數 7 年以上的受訪者方面，年齡分佈主要以 41-45 歲及 46 歲以上為多，各占了 28.57%，其次為 36-40 歲，占了 25.71%。

表 4-2：年齡一覽表

年齡	創業年數 7 年以上(家)	創業年數 7 年以上	總計(家)	總受訪者
25 歲(含)以下	0	0.00%	1	1%
26-30 歲	2	5.71%	6	6%
31-35 歲	4	11.43%	12	12%
36-40 歲	9	25.71%	25	24%
41-45 歲	10	28.57%	29	29%
46 歲以上	10	28.57%	29	28%
總計	35	100.00%	102	100%

資料來源：本研究整理

### 三、族別

在受訪者族別分佈方面，創業的都市原住民主要以阿美族（53%）最多，其次為泰雅族（18%）及排灣族（10%）；而魯凱族及雅美族最少，皆只占了 1%。若和台北市民國 90 年的統計年鑑相互比較，發現族群的分佈亦有相同的分佈情形，不論是一般的都市原住民或是創業的都市原住民，皆主要以阿美族、泰雅族及排灣族為主。在創業年數 7 年以上的受訪者方面，主要以阿美族為居多，占了 50.0%，其次為泰雅族及排灣族，分別占了 17.86%及 10.71%。

表 4-3：族別一覽表

族別	創業年數 7 年以上(家)	創業年數 7 年以上	總計(家)	總受訪者
阿美族	14	50.00%	39	53%
泰雅族	5	17.86%	14	18%
布農族	1	3.57%	3	4%
排灣族	3	10.71%	8	10%
卑南族	1	3.57%	2	2%
雅美族	0	0.00%	1	1%
賽夏族	1	3.57%	2	3%
達悟族	1	3.57%	2	2%
鄒族	1	3.57%	2	2%
魯凱族	0	0.00%	1	1%
邵族	1	3.57%	3	4%

族別	創業年數 7 年以上 (家)	創業年數 7 年以上	總計 (家)	總受訪者
總計	28	100.00%	77	100%
未填答者	25			

資料來源：本研究整理

#### 四、教育程度

在受訪者的教育程度方面，創業的都市原住民主要教育程度為高中職（48%），其次為專科（18%）及大學（15%）。若與台北市民國 90 年的統計年鑑相互比較，發現目前創業者的教育程度分佈主要比一般的都市原住民教育程度來得高，在國小以下及國中的比例共僅占 16%。在創業年數 7 年以上的受訪者方面，教育程度主要為高中職為居多，占了 46.15%，其次為專科及大學，分別占了 19.23% 及 15.38%。

表 4-4：教育程度一覽表

教育程度	創業年數 7 年以上 (家)	創業年數 7 年以上	總計 (家)	總受訪者
國小 (含) 以下	2	7.69%	5	7%
國中	2	7.69%	6	9%
高中職	12	46.15%	35	48%
專科	5	19.23%	14	18%
大學	4	15.38%	11	15%
研究所 (含) 以上	1	3.85%	2	3%
總計	26	100.00%	73	100%
未填答	29			

資料來源：本研究整理

#### 五、家中排行

受訪者在家中的排行方面，創業的都市原住民主要以長子（女）為最多，占了 36%，其次為次子（女）及三子（女），分別占了 22% 及 21%，而在幼子（女）亦有 15% 的比例。在創業年數 7 年以上的受訪者方面，在家中排行主要以長子（女）為居多，占了 34.62%，其次為次子（女）及三子（女），分別占了 23.08% 及 19.23%。

表 4-5：家中排行一覽表

家中排行	創業年數 7 年以上(家)	創業年數 7 年以上	總計 (家)	總受訪者
長子(女)	9	34.62%	26	36%
次子(女)	6	23.08%	17	22%
三子(女)	5	19.23%	15	21%
幼子(女)	4	15.38%	11	15%
其他	2	7.69%	5	6%
總計	26	100.00%	74	100%
未填答	28			

資料來源：本研究整理

## 六、父親職業的影響

根據問卷統計發現，台北市原住民的創業者父親職業主要以農民為居多，占了 51%，其次為其他，占了 25%。而其中在創業年數 7 年以上的台北市原住民父親職業主要亦以農民為居多，占了 48.57%，其次為其他，占了 25.71%。而根據 Hauptma (1986) 的調查研究，創業家的父親多半從事自己作主的自僱型工作，因此，小孩子可能在很小的時候就會羨慕父親的言行，同時自我僱傭者獨立、自由、彈性的特質，會啟迪他的小孩在進入社會後選擇投入創業家的行列。而就台北市原住民創業年數 7 年以上的創業者情況來看，則發現其父親職業主要以農民職業為居多，可能和原住民的職業主要以農業為主的情況有關。

表 4-6：父親職業一覽表

父親職業	創業年數 7 年以上(家)	創業年數 7 年以上	總計 (家)	總受訪者
公務人員	5	14.29%	14	13%
商人	1	2.86%	4	4%
農民	17	48.57%	51	51%
工人	2	5.71%	5	5%
家管	1	2.86%	2	2%
其他	9	25.71%	26	25%
總計	35	100.00%	102	100%

資料來源：本研究整理

備註：其他包括軍人、獵人、牧師或無業等

## 七、母親職業的影響

根據問卷統計發現，台北市原住民的創業者母親職業主要以家管為居多，占了 46%，其次為農民，占了 37%。而在創業年數 7 年以上的台北市原住民其母親職業主要亦以家管為居多，占了 45.71%，其次為農民，占了 37.14%。而其中就台北市原住民創業年數 7 年以上的創業者情況來看，則發現其母親職業主要以家管職業為居多，可能和女性原住民的職業主要以家管為主的情況有關。

表 4-7：母親職業一覽表

母親職業	創業年數 7 年以上(家)	創業年數 7 年以上	總計 (家)	總受訪者
公務人員	1	2.86%	3	3%
商人	1	2.86%	3	3%
農民	13	37.14%	38	37%
工人	2	5.71%	6	5%
家管	16	45.71%	46	46%
其他	2	5.71%	6	6%
總計	35	100.00%	102	100%

資料來源：本研究整理



## 八、幼年家境的影響

根據問卷統計發現，台北市原住民的創業者幼年家境主要為貧寒的情況為居多，占了 42%，其次為普通的家境，占了 39%；而其中針對創業年數 7 年以上的台北市原住民創業者統計可以發現，其幼年家境亦主要為貧寒的情況為居多，占了 42.86%，其次為普通的家境，占了 40.00%。

表 4-8：幼年家境一覽表

幼年家境	創業年數 7 年以上(家)	創業年數 7 年以上	總計(家)	總受訪者
富有	0	0.00%	1	1%
小康	6	17.14%	18	18%
普通	14	40.00%	40	39%
貧寒	15	42.86%	43	42%
總計	35	100.00%	102	100%

資料來源：本研究整理

## 九、是否需要負擔家計

受訪者在家中是否需要負擔家計方面，創業的都市原住民大部分都需要負擔家中的生計，約占了 85%，而不需要負擔家中生計的約占 15%。在創業年數 7 年以上的受訪者方面，其中需要負擔家計的比例占了 84.62%，而不需要負擔家計的比例只占 15.38%。

表 4-9：家計負擔一覽表

設籍地區	創業年數 7 年以上(家)	創業年數 7 年以上	總計(家)	總受訪者
需要	22	84.62%	63	85%
不需要	4	15.38%	11	15%
總計	26	100.00%	74	100%
未填答	28			

資料來源：本研究整理

## 十、離開原居住部落遷至都市的時間，並於何時遷入台北市

在受訪者離開原居住部落遷至都市方面，創業的都市原住民大部分都在 11-20 歲離開原居住部落遷至都市（67.65%），其次為 0-10 歲（19.61%）。在創業年數 7 年以上的受訪者方面，其中離開原居住部落遷至都市在 11-20 歲者，占了 66%，而 0-10 歲者占了 20%。顯見創業者大部分都在青少年時期就離開居住部落。

表 4-10：何時離開原居住部落遷至都市

離開部落	創業年數 7 年以上(家)	創業年數 7 年以上	總計(家)	總受訪者
0-10 歲	13	20%	20	19.61%
11-20 歲	43	66%	69	67.65%
21-30 歲	7	11%	11	10.78%
31 歲以上	2	3%	2	1.96%
總計	65	100%	102	100.00%

資料來源：本研究整理

在受訪者遷入台北市方面，創業的都市原住民大部分都在 21-30 歲遷入台北市（39.22%），其次為 11-20 歲（32.35%）。在創業年數 7 年以上的受訪者方面，其中遷入台北市在 21-30 歲者，占了 39.39%，而 11-20 歲者占了 30.30%。顯見創業者在離開居住部落後，有大部分的原住民是直接進入台北市來就學、就業或創業。

表 4-11：何時遷入台北市

離開部落	創業年數 7 年以上(家)	創業年數 7 年以上	總計(家)	總受訪者
0-10 歲	8	12.12%	12	11.76%
11-20 歲	20	30.30%	31	32.35%
21-30 歲	26	39.39%	40	39.22%
31-40 歲	10	15.15%	16	15.69%
41 歲以上	2	3.03%	3	2.94%
總計	66	100.00%	102	100.00%

資料來源：本研究整理

## 貳、企業基本資料

### 一、企業設籍地區

根據問卷統計發現，台北市原住民的創業者其企業登記設立地區主要以松山區（19%）、大安區（16%）、中山區（11%）、信義區（11%）及大同區（11%）為主；而其中在台北市原住民的創業年數7年以上者部份，主要以松山區（16.67%）、大安區（13.89%）、中山區（11.11%）、信義區（11.11%）、中正區（11.11%）及大同區（11.11%）為主。

表 4-12：企業的設籍地區

設籍地區	創業年數7年以上(家)	創業年數7年以上	總計(家)	總受訪者
內湖區	1	2.78%	4	4%
松山區	6	16.67%	17	19%
大安區	5	13.89%	14	16%
南港區	2	5.56%	5	5%
士林區	1	2.78%	4	4%
萬華區	1	2.78%	4	4%
信義區	4	11.11%	11	11%
北投區	1	2.78%	4	4%
中正區	4	11.11%	11	11%
文山區	2	5.56%	5	5%
中山區	4	11.11%	11	12%
大同區	4	11.11%	11	11%
其他	1	2.78%	2	2%
總計	36	100.00%	102	100%

資料來源：本研究整理

### 二、企業設立年數

根據問卷統計發現，台北市原住民的創業者在創業7年以上者，占了35%，而創業年數在7年以下者，占了65%。根據本研究之定義將創業年數達7年以上者，定義為「創業成功者」，而創業年數在7年以下者，定義為「創業進程中」，據此加以分析。

表 4-13：企業設立年數

企業成立年數	總計(家)	總受訪者
1年(含)以下	24	23.53%
1-3年	25	24.51%
4-6年	16	15.69%
7-9年	8	7.84%
10年(含)以上	29	28.43%
總計	102	100%

資料來源：本研究整理

### 三、企業的行業別

根據問卷統計發現，台北市原住民的創業者其企業之行業類型以其他(23%)、美容美髮業(16%)、服飾銷售(16%)、餐飲業(15%)為居多；而其中在台北市原住民的創業年數7年以上者部份，主要以其他(23.53%)、美容美髮業(17.65%)、服飾銷售(17.65%)、餐飲業(14.71%)為居多。

表 4-14：企業的行業類型

行業	創業年數7年以上(家)	創業年數7年以上	總計(家)	總受訪者
美容美髮業	6	17.65%	17	16%
水電業	1	2.94%	3	3%
零售業	3	8.82%	8	8%
清潔業	1	2.94%	3	3%
營造業	1	2.94%	2	2%
裝潢業	2	5.88%	5	5%
餐飲業	5	14.71%	15	15%
汽車修護	0	0.00%	1	1%
服飾銷售	6	17.65%	17	16%
幼稚園保育	0	0.00%	1	1%
安養照護	0	0.00%	1	1%
工作室	0	0.00%	1	1%
補教業	0	0.00%	1	1%
印刷	1	2.94%	4	4%
其他	8	23.53%	23	23%
總計	34	100.00%	102	100%

資料來源：本研究整理

備註：其他行業包括彩券行、生物科技、傳播媒體、養生保健等。

#### 四、企業的組織型態

根據問卷統計發現，台北市原住民的創業者其企業組織型態主要以獨資為居多，占了 62%；而其中在台北市原住民的創業年數 7 年以上者部份，企業組織型態主要以獨資為居多，占了 64.71%。由於依前題之統計發現，都市原住民創業所利用之資金來源主要以獨資為居多，因此在企業組織型上，亦主要以獨資為居多。

表 4-15：企業組織型態

組織型態	創業年數 7 年以上 (家)	創業年數 7 年以上	總計 (家)	總受訪者
獨資	22	64.71%	61	62%
合夥	4	11.76%	11	12%
有限公司	5	14.71%	15	16%
股份有限公司	1	2.94%	3	3%
勞動合作社	2	5.88%	6	7%
總計	34	100.00%	96	100%
未填答		6		

資料來源：本研究整理

#### 五、企業登記的資本額

根據問卷統計發現，台北市原住民的創業者其企業登記資本額主要以 5-25 萬 (33%) 及 101 萬以上 (33%) 為居多；而其中在台北市原住民的創業年數 7 年以上者部份，其企業登記資本額主要以新台幣 101 萬元以上 (37.14%) 及 5-25 萬元 (31.43%) 為居多。顯見台北市原住民的創業型態主要分成二個型態發展，一個是屬於 5-25 萬元的小型企業，另一個則為 101 萬元以上的大型企業。

表 4-16：企業登記資本額

單位：新臺幣

資本額	創業年數 7 年以上 (家)	創業年數 7 年以上	總計 (家)	總受訪者
5 (含) 萬元以下	6	17.14%	17	18%
5~25 萬	11	31.43%	32	33%

資本額	創業年數 7 年以上 (家)	創業年數 7 年以上	總計 (家)	總受訪者
26~50 萬	1	2.86%	3	3%
51~100 萬	4	11.43%	12	13%
101 萬以上	13	37.14%	34	33%
總計	35	100.00%	98	100%
未填答	4			

資料來源：本研究整理

## 六、企業現有之員工人數

根據問卷統計發現，台北市原住民的創業者其企業現有員工人數主要以 1~10 人為居多，占了 59%；而其中在台北市原住民的創業年數 7 年以上者部分，現有員工人數主要以 1~10 人為居多，占了 58.33%。顯見目前台北市原住民企業的員工人數主要以 10 人以下的微型企業規模為主。

表 4-17：企業現有員工人數

員工人數	創業年數 7 年以上 (家)	創業年數 7 年以上	總計 (家)	總受訪者
1~10 人	21	58.33%	60	59%
11~20 人	13	36.11%	37	37%
21~30 人	1	2.78%	3	3%
30 人以上	1	2.78%	2	1%
總計	36	100.00%	102	100%

資料來源：本研究整理

## 七、企業擁有房地產的情形

根據問卷統計發現，台北市原住民的創業者主要以無擁有房地產為多數，占了 81%；而其中在台北市原住民的創業年數 7 年以上者部份，主要以無擁有房地產為多數，占了 80%。因此顯見台北市原住民創立企業以無擁有房地產為居多。而無擁有房地產之影響往往會造成原住民在申請原住民族綜合發展基金貸款時，缺乏擔保品之問題，因此使得原住民較無法順利申辦貸款成功。

表 4-18：企業是否擁有房地產

類別	創業年數 7 年以上 (家)	創業年數 7 年以上	總計 (家)	總受訪者
是	7	20%	20	19%
否	28	80%	82	81%
總計	35	100%	102	100%

資料來源：本研究整理

## 參、創業之前工作資歷

### 一、創業前曾參加過的職業訓練類別 (可複選)

根據問卷統計發現，台北市原住民的創業者在就業前曾參加過的職業訓練主要以餐飲 (63.74%)、美容美髮 (47.25%)、行銷管理 (30.77%) 為主；而其中在台北市原住民的創業年數 7 年以上者部份，則主要亦以餐飲 (17.97%)、美容美髮 (13.28%)、行銷管理 (8.59%) 為主。

表 4-19：創業之前參加過的職業訓練類別

類別	創業年數 7 年以上 (家)	創業年數 7 年以上	總計 (家)	總受訪者
餐飲	23	17.97%	65	63.74%
美容美髮	17	13.28%	48	47.25%
水電工程	9	7.03%	26	26.37%
服裝設計	10	7.81%	29	28.57%
營建工程	10	7.81%	29	28.57%
消防管理	10	7.81%	28	27.47%
汽車修護	10	7.81%	28	27.47%
電腦多媒體	8	6.25%	23	21.98%
國際貿易	7	5.47%	21	20.88%
行銷管理	11	8.59%	31	30.77%
經營管理	4	3.13%	11	10.99%
幼教保育	1	0.78%	3	3.30%
其他	8	6.25%	23	23.08%

資料來源：本研究整理

備註：其他包括驗光、服務類、公關、平面設計等。

## 二、有否取得專業證照的情形

根據問卷統計發現，台北市原住民的創業者取得專業證照在一張以上者占了 63%，而沒有取得專業證照者占了 37%；而其中在台北市原住民的創業年數 7 年以上者部份，取得專業證照在一張以上者占了 62.86%，而沒有取得專業證照者占了 37.14%。

表 4-20：有否取得的專業證照

類別	創業年數 7 年以上 (家)	創業年數 7 年以上	總計 (家)	總受訪者
沒有	13	37.14%	38	37%
一張以上	22	62.86%	64	63%
總計	35	100.00%	102	100%

資料來源：本研究整理

再加以分析其中取得專業證照種類的部份，發現主要以美容美髮 (38.89%)、其他 (38.89%) 為多數，其次則以餐飲 (12.50%) 居多；若單獨分析台北市原住民創業年數 7 年以上者的部份，則主要亦以美容美髮 (35.90%)、其他 (35.90%) 為多數，其次則以餐飲 (10.26%) 居多。台北市原住民從事的行業主要以美容美髮業及餐飲業為多數，可能和取得專業證照的種類有相關。

表 4-21：取得專業證照的種類

類別	創業年數 7 年以上 (家)	創業年數 7 年以上	總計 (家)	總受訪者
餐飲	4	10.26%	12	12.50%
美容美髮	14	35.90%	40	38.89%
營建工程	1	2.56%	4	4.17%
消防管理	1	2.56%	3	2.78%
汽車修護	1	2.56%	4	4.17%
電腦多媒體	3	7.69%	9	8.33%
金融證券	0	0.00%	1	1.39%
幼教保育	1	2.56%	3	2.78%
其他	14	35.90%	40	38.89%

資料來源：本研究整理



### 三、創業之前的工作經驗

根據問卷統計發現，台北市原住民的創業者在創業之前已工作的年數主要以 6-10 年 (27%)、11-15 年 (25%)、1-5 年 (22%) 為居多；而其中在台北市原住民的創業年數 7 年以上者部份，亦主要以 6-10 年 (27.78%)、11-15 年 (25.0%)、1-5 年 (22.22%) 為居多。顯見大部份的創業者在創業之前都具有 1 年以上的工作經驗。

表 4-22：創業之前的工作年數

年數	創業年數 7 年以上 (家)	創業年數 7 年以上	總計 (家)	總受訪者
1 年 (含) 以下	5	13.89%	15	15%
1-5 年	8	22.22%	23	22%
6-10 年	10	27.78%	28	27%
11-15 年	9	25.00%	25	25%
16 年以上	4	11.11%	11	11%
總計	36	100.00%	102	100%

資料來源：本研究整理

### 四、對創業之前受雇環境的滿意度

根據問卷統計發現，台北市原住民的創業者對過去受雇環境的滿意度主要以滿意為居多，占 58%；而其中在台北市原住民的創業年數 7 年以上者部份，對過去受雇環境的滿意度主要以尚可為居多，占 60.0%，其次為滿意，占 37.14%。顯見大部份的創業者對於創業前受雇環境的滿意度都不錯。

表 4-23：對創業之前受雇環境的滿意度

類別	創業年數 7 年以上 (家)	創業年數 7 年以上	總計 (家)	總受訪者
非常滿意	1	2.86%	4	4.00%
滿意	13	37.14%	37	36.00%
尚可	21	60.00%	59	58.00%
不滿意	0	0.00%	1	1.00%
非常不滿意	0	0.00%	1	1.00%
總計	35	100.00%	102	100%

資料來源：本研究整理

## 五、受雇時每週參加公關與交際活動之頻率

根據問卷統計發現，台北市原住民的創業者每週參加公關與交際活動之頻率主要以普通（32%）、很少參加（20%）、從不參加（20%）為居多；而其中在台北市原住民的創業年數7年以上者部份，主要以普通（35.14%）、很少參加（18.92%）、從不參加（18.92%）為居多。顯見都市原住民的創業者，參加公關與交際活動的頻率並非常態。

表 4-24：受雇時每週參加公關與交際活動之頻率

類別	創業年數7年以上(家)	創業年數7年以上	總計(家)	總受訪者
一定參加	3	8.11%	8	8%
時常參加	7	18.92%	20	15%
普通	13	35.14%	34	32%
很少參加	7	18.92%	20	20%
從不參加	7	18.92%	20	20%
總計	37	100.00%	102	100%

資料來源：本研究整理

## 六、創業前所累積之資金情況

根據問卷統計發現，台北市原住民的創業者創業之前所累積的資金情況以尚可（45%）、不充裕（33%）、非常不充裕（19%）為主；而其中在台北市原住民的創業年數7年以上者部份，以尚可（47.06%）、不充裕（29.41%）、非常不充裕（20.59%）為主。顯見台北市原住民在創業之前所累積的資金為尚可，而尚可的資金可提供給他們較大的創業機會與動機。

表 4-25：創業前所累積之資金情況

類別	創業年數7年以上(家)	創業年數7年以上	總計(家)	總受訪者
非常充裕	0	0.00%	0	0%
充裕	1	2.94%	3	3%
尚可	16	47.06%	47	45%
不充裕	10	29.41%	32	33%
非常不充裕	7	20.59%	20	19%
總計	34	100.00%	102	100%

資料來源：本研究整理

## 肆、創業動機及歷程

### 一、此次創業與前次創業為相關產業的情形

根據問卷統計發現，台北市原住民的創業者此次創業與前次創業主要為相關產業者居多，占了 79%，而非為相關產業者，占了 21%；而其中在台北市原住民的創業年數 7 年以上者部份，主要為相關產業者居多，占了 78.57%，而非為相關產業者，占了 21.43%。顯見台北市的都市原住民在創業過程選擇創業產業時，會受到前次創業產業的影響，會選擇其相關的產業來進行創業，可能與在創業過程中所需要之專業技能及管理經驗有關。

表 4-26：此次創業與前次創業為相關產業的情形

類別	創業年數 7 年以上 (家)	創業年數 7 年以上	總計 (家)	總受訪者
是	11	78.57%	30	79%
否	3	21.43%	8	21%
總計	14	100.00%	38	100%
未填答者	64			

資料來源：本研究整理

### 二、創業資金的來源

根據問卷統計發現，台北市原住民的創業者創業所利用之資金來源主要以自有資金為居多，占了 85%，而為合資者，占了 15%；而其中在台北市原住民的創業年數 7 年以上者部份，創業所利用之資金來源主要以自有資金為居多，占了 85.71%，而為合資者，占了 14.29%。顯見台北市原住民在創業過程中所需使用之資金來源，主要以個人出資的情況為主，較少利用外來資金，因此當具有創業動機時，可能不會透過親友之間的借貸或股東的合夥出資來達成創業計畫；因此，這對原住民創業者而言，資金取得可能是一個沉重的負荷。

表 4-27：創業所利用之資金來源

資金來源	創業年數 7 年以上 (家)	創業年數 7 年以上	總計 (家)	總受訪者
自有資金	30	85.71%	86	85%
合資	5	14.29%	16	15%
總計	35	100.00%	102	100%

資料來源：本研究整理

註：合資包括股東集資、親友借貸、金融機構貸款、創業貸款等方式。

### 三、創業所需要的政府創業貸款項目

根據問卷統計發現，台北市原住民的創業者其創業所用到的政府創業貸款項目主要以原住民族綜合發展基金貸款為居多，約占 61%；而其中在台北市原住民的創業年數 7 年以上者部份，主要以申貸原住民族綜合發展基金貸款為居多，占了 57.14%。顯見在台北市原住民的創業過程中所需使用的創業貸款項目中有超過半數係使用到原住民族綜合發展基金貸款，因此，可提供政府未來在輔導都市原住民創業時，針對此項貸款業務加以分析並檢討改進如何有效協助原住民創業者順利取得資金創業。

表 4-28：創業所用到的政府創業貸款項目

貸款項目	創業年數 7 年以上(家)	創業年數 7 年以上	總計 (家)	總受訪者
青年創業貸款	1	7.14%	3	8%
原住民族綜合發展基金貸款	8	57.14%	23	61%
微型企業創業貸款	1	7.14%	2	5%
其他	4	28.57%	11	26%
總計	14	100.00%	39	100%
未填答者	63			

資料來源：本研究整理

### 四、創業動機

根據問卷統計發現，台北市原住民的創業者其創業動機主要以追求財富為居多，占了 42%，其次則為追求肯定，占了 14%；而其中在台北市原住民的創業年數 7 年以上者部份，其創業動機主要以追求財富及追求肯定為居多，各占了 41.67%。這個結果符合創業動機推拉理論中的「拉」力，

台北市原住民為追求更多財富及肯定，因此吸引個人投入創業行列；而因為負面因素（例如：不滿意以前的工作、失業等）而把個人「推」向創業領域的則為少數。換言之，台北市原住民的創業動機仍是以正面的「拉」力為主。

表 4-29：創業動機

動機	創業年數 7 年以上 (家)	創業年數 7 年以上	總計 (家)	總受訪者
追求地位	0	0.00%	1	1%
追求財富	15	41.67%	43	42%
追求肯定	15	41.67%	42	14%
追求利他	1	2.78%	4	4%
不滿意以前的工作	1	2.78%	2	2%
失業	2	5.56%	5	5%
其他	2	5.56%	5	6%
總計	36	100.00%	102	100%

資料來源：本研究整理

### 五、創業時的銀行信用記錄

根據問卷統計發現，台北市原住民的創業者創業時的銀行信用記錄主要以信用良好為居多，占了 55.26%，其次為未向銀行借貸，且有存款，占了 20.18%；而其中在台北市原住民的創業年數 7 年以上者部份，創業時的銀行信用記錄主要以信用良好為居多，占了 57.14%，其次為未向銀行借貸，且有存款，占了 20.0%。顯見原住民在創業時的銀行信用記錄都不錯。

表 4-30：創業時的銀行信用記錄

類別	創業年數 7 年以上 (家)	創業年數 7 年以上	總計 (家)	總受訪者
未向銀行借貸，且有存款	7	20.00%	20	20.18%
信用良好	20	57.14%	57	55.26%
曾有延遲還款記錄	5	14.29%	15	14.91%
曾經跳票	2	5.71%	6	6.14%
曾被銀行列為拒絕往來戶	1	2.86%	3	2.63%
總計	7	100.00%	102	100.00%

資料來源：本研究整理

## 六、企業經營所需的各項證照

根據問卷統計發現，台北市原住民的創業者大部份都擁有經營所需各項證照，占 83.24%；而其中在台北市原住民的創業年數 7 年以上者部份，亦大部份都擁有經營所需各項證照，占 83.33%。

表 4-31：是否擁有經營所需各項證照

類別	創業年數 7 年以上 (家)	創業年數 7 年以上	總計 (家)	總受訪者
是	30	83.33%	85	83.24%
否	6	16.67%	17	16.76%
總計	36	100.00%	102	100%

資料來源：本研究整理

## 伍、企業經營資料調查

### 一、企業所需之公司行號執照及其他開業證照

根據問卷統計發現，台北市原住民的創業者主要以取得公司行號執照及其他開業證照者為居多，占 86%；而其中在台北市原住民的創業年數 7 年以上者部份，主要以取得公司行號執照及其他開業證照者為居多，占 86.11%。

表 4-32：是否取得公司行號執照及其他開業證照

類別	創業年數 7 年以上 (家)	創業年數 7 年以上	總計 (家)	總受訪者
是	31	86.11%	88	86.00%
否	5	13.89%	14	14.00%
總計	36	100.00%	102	100%

資料來源：本研究整理

### 二、企業之行銷部門設立情況

根據問卷統計發現，台北市原住民的創業者其企業主要以沒有設立行銷部門為居多，占 81%；而其中在台北市原住民的創業年數 7 年以上者部份，主要以沒有設立行銷部門為居多，占 80.56%。

表 4-33：企業是否設有行銷部門

類別	創業年數 7 年以上 (家)	創業年數 7 年以上	總計 (家)	總受訪者
是	7	19.44%	19	19.00%
否	29	80.56%	83	81.00%
總計	36	100.00%	102	100%

資料來源：本研究整理

### 三、企業營運計畫之規劃情形

根據問卷統計發現，台北市原住民的創業者其企業營運計畫之規劃情況主要以未有任何規劃占 32%、有短程規劃（1 年）占 25%、有中程規劃（2-3 年）占 25% 為主；而其中在台北市原住民的創業年數 7 年以上者部份，企業營運計畫之規劃情況主要以未有任何規劃占 35.29%、有短程規劃（1 年）占 26.47% 及有中程規劃（2-3 年）占 26.47% 為主。顯見大部份的都市原住民對於企業營運計畫之規劃缺乏概念，有長期規劃者僅占少數部份，可能和都市原住民之企業經營經驗有關，因此，不會從事長期之規劃，甚至不加以做任何規劃。

表 4-34：企業營運計畫之規劃情況

規劃情況	創業年數 7 年以上 (家)	創業年數 7 年以上	總計 (家)	總受訪者
有長期規劃(3-5 年)	4	11.76%	12	12%
有中程規劃(2-3 年)	9	26.47%	26	25%
有短程規劃(1 年)	9	26.47%	26	25%
未有任何規劃	12	35.29%	32	32%
總計	34	100.00%	96	100%
未填答者	6			

資料來源：本研究整理

### 四、企業之財務或會計部門設立情況

根據問卷統計發現，台北市原住民的創業者其企業主要以沒有設立財務或會計部門為居多，占 64%；而其中在台北市原住民的創業年數 7 年以上者部份，主要以沒有設立財務或會計部門為居多，占 63.89%。

表 4-35：企業是否設有財務或會計部門

類別	創業年數 7 年以上 (家)	創業年數 7 年以上	總計 (家)	總受訪者
是	13	36.11%	37	36.00%
否	23	63.89%	65	64.00%
總計	36	100.00%	102	100%

資料來源：本研究整理

## 五、企業每月定期結帳的情形

根據問卷統計發現，台北市原住民的創業者其企業主要以有每月定期結帳為居多，占 84%；而其中在台北市原住民的創業年數 7 年以上者部份，主要以有每月定期結帳為居多，占 84.38%。

表 4-36：企業是否每月定期結帳

類別	創業年數 7 年以上 (家)	創業年數 7 年以上	總計 (家)	總受訪者
是	27	84.38%	77	84.00%
否	5	15.63%	15	16.00%
總計	32	100.00%	92	100%
未填答者	10			

資料來源：本研究整理

## 六、企業與負責人之財務公私分明情況

根據問卷統計發現，台北市原住民的創業者其企業與負責人之財務主要以公私分明為居多，占 79%；而其中在台北市原住民的創業年數 7 年以上者部份，企業與負責人之財務主要以公私分明為居多，占 80.0%。

表 4-37：企業與負責人之財務是否公私分明

類別	創業年數 7 年以上 (家)	創業年數 7 年以上	總計 (家)	總受訪者
是	28	80.00%	79	79.00%
否	7	20.00%	21	21.00%
總計	35	100.00%	100	100%
未填答者	2			

資料來源：本研究整理



## 七、企業之票債信情況

根據問卷統計發現，台北市原住民的創業者其企業之票債信情況主要以正常為居多，占了 82%；而其中在台北市原住民的創業年數 7 年以上者部份，主要以正常為居多，占了 80.56%。顯見台北市原住民創業者的企業票債信方面大多數為正常情況。

表 4-38：企業之票債信情況

票債信情況	創業年數 7 年以上 (家)	創業年數 7 年以上	總計 (家)	總受訪者
正常	29	80.56%	83	82%
有逾期繳息或還款記錄	4	11.11%	11	10%
有跳票紀錄	3	8.33%	8	8%
有拒絕往來紀錄	0	0.00%	0	0%
已拒絕往來	0	0.00%	0	0%
總計	36	100.00%	102	100%

資料來源：本研究整理

## 八、企業之產品或服務提供方式

根據問卷統計發現，台北市原住民的創業者其企業產品或服務提供之方式主要以完全自己提供為居多，占了 81%；而其中在台北市原住民的創業年數 7 年以上者部份，主要以完全自己提供為居多，占了 82.35%。顯見台北市原住民的創業者其企業在提供產品或服務方面主要以自己提供為主。

表 4-39：企業產品或服務提供之方式

提供之方式	創業年數 7 年以上 (家)	創業年數 7 年以上	總計 (家)	總受訪者
完全自己提供	28	82.35%	80	81.00%
部分外包	6	17.65%	17	18.00%
全部外包	0	0.00%	1	1.00%
總計	34	100.00%	98	100%
未填答者	4			

資料來源：本研究整理

### 九、企業目前所採取的經營策略（可複選）

根據問卷統計發現，台北市原住民的創業者其企業目前所採取的經營策略主要以提昇客戶服務品質（68%）為居多，其次為提昇企業知名度（27%）、積極廣告促銷（25%）與薄利多銷策略（24%）；而其中在台北市原住民的創業年數 7 年以上者部份，目前所採取的經營策略主要以提昇客戶服務品質（26.67%）為居多，其次為提昇企業知名度（11.11%）、薄利多銷策略（10.0%）與積極廣告促銷（10.0%）。顯見台北市原住民的創業者在企業經營的策略中，主要以提昇客戶服務品質為主要策略，其次為提昇企業知名度、薄利多銷策略及積極廣告促銷，這些經營策略所採用的方式則和一般企業的經營方式並無太大的不同。

表 4-40：企業目前所採取的經營策略

類別	創業年數 7 年以上 (家)	創業年數 7 年以上	總計 (家)	總受訪者
開發新事業	7	7.78%	20	19.00%
既有分店專業化與大型化	3	3.33%	9	9.00%
商品國際化	1	1.11%	4	4.00%
店面重新裝璜	4	4.44%	11	11.00%
高品質高價格策略	4	4.44%	11	10.00%
薄利多銷策略	9	10.00%	25	24.00%
拓展新的銷售通路	7	7.78%	21	21.00%
增強物流能力	4	4.44%	11	11.00%
積極廣告促銷	9	10.00%	26	25.00%
積極電腦化	2	2.22%	7	7.00%
提昇企業知名度	10	11.11%	28	27.00%
提昇客戶服務品質	24	26.67%	69	68.00%
策略聯盟	5	5.56%	14	14.00%
其他	1	1.11%	4	4.00%

資料來源：本研究整理

### 十、企業目前經營遭遇的困境(可複選)

根據問卷統計發現，台北市都市原住民的創業者目前經營所遭遇的困

境主要以同業競爭激烈（51%）、景氣不佳客戶減少（46%）為居多，其次為營業用地與租金過高（34%）與市場嚴重削價競爭（25%）；而其中在台北市原住民的創業年數 7 年以上者部份，目前經營遭遇的困境主要以同業競爭激烈（51%）、景氣不佳客戶減少（46%）為居多，其次為營業用地與租金過高（34%）與市場嚴重削價競爭（25%）。顯見台北市都市原住民在企業經營的過程中，所遭遇的困境與一般企業並無太大差異，主要還是由於同業競爭、景氣不佳、租金過高等因素而面臨經營困境。

表 4-41：企業目前經營遭遇的困境

類別	創業年數 7 年以上(家)	創業年數 7 年以上	總計(家)	總受訪者
營業用地與租金過高	12	13.95%	35	34%
稅負過重	3	3.49%	9	9%
同業競爭激烈	18	20.93%	52	51%
景氣不佳客戶減少	16	18.60%	46	46%
員工流動性大	5	5.81%	15	15%
消費者偏好不易掌握	3	3.49%	9	9%
商品壽命週期縮短	1	1.16%	4	4%
商業情報缺乏	2	2.33%	6	6%
銷售商品價格下跌	1	1.16%	2	2%
市場嚴重削價競爭	9	10.47%	26	25%
市場拓展不易	6	6.98%	17	16%
交易制度或商業習慣改變	0	0.00%	1	1%
進貨成本過高	3	3.49%	8	8%
服務增加而提高成本	6	6.98%	17	17%
其他	1	1.16%	2	2%

資料來源：本研究整理

#### 十一、企業僱用原住民員工的情形

根據問卷統計發現，台北市原住民的創業者其企業不僱用原住民為員工者為稍多，約占 55%；而其中在台北市原住民的創業年數 7 年以上者部份，亦以不僱用原住民員工者為稍多，約占 55%。顯見目前台北市的原住民企業約不到半數會僱用原住民員工。

表 4-42：企業是否僱用原住民

類別	創業年數 7 年以上 (家)	創業年數 7 年以上	總計 (家)	總受訪者
是	30	45%	46	45%
否	36	55%	56	55%
總計	66	100%	102	100%

資料來源：本研究整理

## 陸、政府輔導政策

### 一、政府對企業的相關輔導政策

根據問卷統計發現，台北市原住民的創業者以知道政府對企業的相關輔導政策者為略多，約占 58%，但值得注意的是其比例並無太高；而其中在台北市原住民的創業年數 7 年以上者部份，以知道政府對企業的相關輔導政策者為略多，約占 58.33%，同樣地其比例並無太高。顯見目前台北市原住民約只有半數知道政府對企業的相關輔導政策，因此在相關輔導政策措施的推廣宣導上亟需加強，應可提高原住民創業者申請輔導案件的比率。

表 4-43：是否知道政府對企業的相關輔導政策

類別	創業年數 7 年以上 (家)	創業年數 7 年以上	總計 (家)	總受訪者
是	21	58.33%	59	58%
否	15	41.67%	43	42%
總計	36	100.00%	102	100%

資料來源：本研究整理

### 二、政府對企業的輔導申請情形

根據問卷統計發現，台北市原住民的創業者主要以沒有申請過政府對企業的輔導為多數，占了 80%；而其中在台北市原住民的創業年數 7 年以上者部份，主要以沒有申請過政府對企業的輔導為多數，占了 78.26%。顯見在台北市的原住民創業者約有半數多知道政府對企業的相關輔導政策措施，但申請過政府對企業的輔導者僅有少數。因此，未來除了檢討改進申請辦法及放寬條件之外，亦應廣泛宣導政府相關輔導政策措施，俾益更多

的原住民創業者瞭解並加以申請利用。

表 4-44：是否申請過政府對企業的輔導

類別	創業年數 7 年以上(家)	創業年數 7 年以上	總計(家)	總受訪者
是	5	21.74%	13	20%
否	18	78.26%	52	80%
總計	23	100.00%	65	100%
未填答者	37			

資料來源：本研究整理

### 三、企業接受輔導滿意的情形

根據問卷統計發現，台北市原住民的創業者對接受輔導滿意的項目主要以經營管理輔導為較多，約占 50%；而其中在台北市原住民的創業年數 7 年以上者部份，對接受輔導滿意的項目主要以經營管理輔導為居多，占了 75%，其次則為資訊管理輔導，占了 25%，顯見目前創業年數 7 年以上者，對於接受經營管理輔導及資訊管理輔導後之滿意度相對較高。

表 4-45：對接受政府輔導滿意的項目

類別	創業年數 7 年以上(家)	創業年數 7 年以上	總計(家)	總受訪者
投資輔導	0	0%	1	6%
經營管理輔導	3	75%	8	50%
資訊管理輔導	1	25%	2	13%
財務融通輔導	0	0%	1	6%
研究發展輔導	0	0%	0	0%
生產技術輔導	0	0%	1	6%
污染防制輔導	0	0%	0	0%
工業安全輔導	0	0%	0	0%
節約能源輔導	0	0%	0	0%
市場行銷輔導	0	0%	1	6%
人才培訓輔導	0	0%	1	6%
其他	0	0%	0	0%

資料來源：本研究整理

#### 四、企業未申請政府輔導之原因

根據問卷統計發現，台北市原住民的創業者未申請政府輔導之原因主要為無此需求，約占 32%，其次為無多餘人力配合執行，約占 22%；而其中在台北市原住民的創業年數 7 年以上者部份，未申請政府輔導之原因主要為無此需求，占了 33.33%，其次為無多餘人力配合執行，占了 22.22%。

表 4-46：企業未申請政府輔導之原因

類別	創業年數 7 年以上(家)	創業年數 7 年以上	總計(家)	總受訪者
資格不符	3	16.67%	8	16%
無此需求	6	33.33%	17	32%
不知如何申請	3	16.67%	8	16%
無多餘人力配合執行	4	22.22%	11	22%
其他	2	11.11%	5	10%
總計	18	100.00%	49	100%
未填答者	53			

資料來源：本研究整理

#### 五、企業目前亟需政府協助輔導的項目(可複選)

根據問卷統計發現，台北市原住民的創業者其企業目前亟需政府協助輔導的項目主要為財務融通輔導(39.47%)、市場行銷輔導(34.21%)及經營管理輔導(33.33%)；而其中在台北市原住民的創業年數 7 年以上者部份，目前亟需政府協助輔導的項目主要為財務融通輔導(21.88%)、市場行銷輔導(18.75%)及經營管理輔導(18.75%)。顯見在政府所提供的輔導政策措施中，台北市原住民創業者對於財務融通、市場行銷及經營管理方面的輔導項目需求性較高。

表 4-47：企業目前亟需政府協助輔導的項目

類別	創業年數 7 年以上(家)	創業年數 7 年以上	總計(家)	總受訪者
投資輔導	8	12.50%	23	21.90%
經營管理輔導	12	18.75%	34	33.33%
資訊管理輔導	3	4.69%	9	8.42%
財務融通輔導	14	21.88%	40	39.47%

研究發展輔導	2	3.13%	6	6.77%
生產技術輔導	2	3.13%	5	4.39%
污染防制輔導	1	1.56%	2	1.75%
工業安全輔導	1	1.56%	2	1.75%
節約能源輔導	0	0.00%	1	0.66%
市場行銷輔導	12	18.75%	35	34.21%
人才培訓輔導	7	10.94%	20	19.30%
其他	2	3.13%	6	6.77%

資料來源：本研究整理

## 六、企業認為政府應提供之協助 (可複選)

根據問卷統計發現，台北市原住民的創業者認為政府應提供協助的項目主要為增加企業低利貸款，占了 61.4%，其次為強化原住民非營利組織功能、協助輔導企業經營管理及減輕企業稅捐，分別各占了 37.72%、35.96% 及 33.33%；而其中在台北市原住民的創業年數 7 年以上者部份，認為政府應提供協助的項目主要為增加企業低利貸款，占了 22.45%，其次為強化原住民非營利組織功能、協助輔導企業經營管理及減輕企業稅捐，分別各占了 13.27%、13.27% 及 12.24%。此結果可提供給政府未來施政時，針對台北市原住民創業者所需要之協助，擬訂符合其實際需求之政策並具體化為可行方案措施，以協助更多的原住民創業者能夠順利拓展其企業。

表 4-48：企業認為政府應提供之協助

類別	創業年數 7 年以上(家)	創業年數 7 年以上	總計(家)	總受訪者
增加企業低利貸款	22	22.45%	63	61.40%
減輕企業稅捐	12	12.24%	34	33.33%
協助企業電腦化	8	8.16%	24	23.68%
協助企業人才培訓	10	10.20%	28	27.19%
提供新興商業機會	8	8.16%	24	23.68%
協助輔導企業經營管理	13	13.27%	37	35.96%
協助成立策略聯盟	10	10.20%	28	27.19%
強化原住民非營利組織功能	13	13.27%	38	37.72%
其他	2	2.04%	5	5.26%

資料來源：本研究整理

## 柒、原住民族綜合發展基金貸款政策

### 一、對原住民族綜合發展基金之認識

根據問卷統計發現，台北市原住民的創業者以知道原住民族綜合發展基金為居多，占了 81%；而其中在台北市原住民的創業年數 7 年以上者部份，以知道原住民族綜合發展基金者為居多，占了 80.56%。顯見原住民族綜合發展基金政策的宣導成效較佳，對於台北市原住民創業者而言大部份都較為熟知。

表 4-49：是否知道原住民族綜合發展基金

類別	創業年數 7 年以上 (家)	創業年數 7 年以上	總計 (家)	總受訪者
是	29	80.56%	83	81%
否	7	19.44%	19	19%
總計	36	100.00%	102	100%

資料來源：本研究整理

### 二、申辦原住民族綜合發展基金貸款的情形

根據問卷統計發現，台北市原住民的創業者申請原住民族綜合發展基金貸款者約占 42%；而其中在台北市原住民的創業年數 7 年以上者部份，主要以沒有申請過原住民族綜合發展基金貸款為多數，占了 58.33%。顯見在台北市原住民創業者大多數知道原住民族綜合發展基金貸款政策背景下，申請過原住民族綜合發展基金貸款者卻不到半數。因此，應配合瞭解其不滿意貸款申辦之項目，針對申請貸款辦法加以檢討改善，並做合理的修正，裨益更多的原住民創業者能夠順利申請利用。

表 4-50：是否申辦過原住民族綜合發展基金貸款

類別	創業年數 7 年以上 (家)	創業年數 7 年以上	總計 (家)	總受訪者
是	15	41.67%	43	42%
否	21	58.33%	59	58%
總計	36	100.00%	102	100%

資料來源：本研究整理



### 三、申請貸款的項目

根據問卷統計發現，台北市原住民的創業者對申請貸款的類別主要以經濟產業貸款居多，約占 54%；而其中在台北市原住民的創業年數 7 年以上者部份，對申請貸款的類別主要以經濟產業貸款居多，占了 53.85%，其次則為青年創業貸款，占了 38.46%，顯見目前創業年數 7 年以上者，超過九成以申請經濟產業貸款及青年創業貸款為主。

表 4-51：申請貸款的類別

類別	創業年數 7 年以上 (家)	創業年數 7 年以上	總計 (家)	總受訪者
經濟產業貸款	7	53.85%	21	54.00%
青年創業貸款	5	38.46%	15	38.00%
原住民建購、修繕住宅貸款	0	0.00%	1	3.00%
其他貸款	1	7.69%	2	5.00%
總計	13	100.00%	39	100%
未填答者	63			

資料來源：本研究整理

### 四、貸款償還情況

根據問卷統計發現，台北市原住民的創業者其貸款償還情況主要為正常，約占 77%；而其中在台北市原住民的創業年數 7 年以上者部份，貸款償還情況主要為正常，占了 75.0%。顯見在貸款償還情況方面，大部份的原住民創業者以正常還款為多數。

表 4-52：貸款償還情況

類別	創業年數 7 年以上 (家)	創業年數 7 年以上	總計 (家)	總受訪者
正常	9	75.00%	26	77.00%
不正常	1	8.33%	3	10.00%
未填寫	2	16.67%	5	13.00%
總計	12	100.00%	34	100%
未填答者	68			

資料來源：本研究整理

## 五、對原住民族綜合發展基金申辦之滿意度

根據問卷統計發現，台北市原住民的創業者對原住民族綜合發展基金申辦之滿意度主要為尚可，約占 41%；而其中在台北市原住民的創業年數 7 年以上者部份，對原住民族綜合發展基金申辦之滿意度主要亦為尚可居多，占了 38.71%，其次為不滿意，占了 25.81%。顯見台北市原住民創業者對於原住民族綜合發展基金申辦之滿意度，多數認為尚可及不滿意。

表 4-53：對原住民族綜合發展基金申辦之滿意度

類別	創業年數 7 年以上 (家)	創業年數 7 年以上	總計 (家)	總受訪者
非常滿意	1	3.23%	3	3%
滿意	5	16.13%	13	15%
尚可	12	38.71%	35	41%
不滿意	8	25.81%	23	26%
非常不滿意	5	16.13%	13	15%
總計	31	100.00%	87	100%
未填寫者		15		

資料來源：本研究整理

## 六、不滿意原住民族綜合發展基金貸款申辦之項目 (可複選)

根據問卷統計發現，台北市原住民的創業者不滿意貸款申辦之項目主要為貸款擔保方式，約占 28%，其次為申請方式、貸款單位及貸款對象、貸款最高額度，分別各占 16%、10%及 9%、9%；而其中在台北市原住民的創業年數 7 年以上者部份，不滿意貸款申辦之項目主要為貸款擔保方式，占 8.82%，其次為貸款對象、貸款類別及貸款最高額度，分別各占 2.94%。顯見造成原住民在申辦貸款過程中之不滿意項目主要為貸款擔保方式、貸款對象、貸款類別及貸款最高額度，此結果可提供政府未來在輔導都市原住民創業時，針對此項貸款申請辦法之相關規定加以分析並檢討改進如何有效協助原住民創業者順利取得資金創業。

表 4-54：不滿意原住民族綜合發展基金貸款申辦之項目

類別	創業年數 7 年以上 (家)	創業年數 7 年以上	總計 (家)	總受訪者
貸款對象	3	2.94%	8	9%
貸款類別	3	2.94%	8	8%
辦理地點	0	0.00%	1	1%
申請方式	5	4.90%	15	16%
貸款單位	3	2.94%	9	10%
貸款擔保方式	9	8.82%	26	28%
貸款最高額度	3	2.94%	8	9%
貸款利率	2	1.96%	5	5%
貸款期間	2	1.96%	6	6%
貸款償還方式	1	0.98%	3	4%
逾期處理方式	1	0.98%	3	4%

資料來源：本研究整理



### 第三節 問卷分析整體推論

綜合上述之問卷調查結果整理，提供我們對台北市原住民創業者有更深入層面的瞭解，茲將結果分析如下。

#### 壹、都市原住民個人特質與企業特質

台北市原住民創業者受訪者的男女比例約各占半數，呈現都市原住民選擇創業一途，在性別方面並無明顯的傾向。而在創業年齡方面主要以青壯年為主，且以阿美族、泰雅族的創業者居多。在影響創業者的創業因素中，台北市原住民創業者家中排行主要以長子女居多，並且必須要負擔家庭中的生計；幼年家境的情況亦以貧寒居多，顯現出台北市原住民創業者在創業的相關特質上的顯著特徵。另外，在教育程度方面，相較於其他的原住民，教育程度亦為相對性地高，因此，這些因素構成台北市原住民創業者整體的基本特質。雖然父母親的職業主要以農業居多，無法提供創業的實質工作經驗傳承與環境歷練，但是可能在創業者的創業歷程中，扮演了精神支持者及資金投入者的角色，促使其具有較強烈的企圖心和勇氣投入創業行列。

台北市原住民創立的企業主要設籍地區以松山區、大安區為主，創業年數達7年以上者，共有36家，將其定義為「創業成功」；而創業年數未滿7年者，共有66家，則定義為「創業進程中」。企業的行業別主要以美容美髮業及餐飲業占多數，其企業組織型態則以獨資為多數；企業之登記資本額主要以新台幣5-25萬元及101萬元以上者居多數，員工人數多半在十人以下，符合微型企業之各項特徵。值得注意的是企業負責人大多數無自有房地產，這個情形會造成原住民在申請原住民族綜合發展基金貸款時，沒有抵押品擔保以致於較難申請貸款之情況。

#### 貳、都市原住民創業歷程與動機

台北市原住民創業者在創業之前所參加過的職業訓練主要以美容美髮業及餐飲業為多數，在取得相關證照方面，亦以美容美髮業及餐飲業居多。而在創業

之前，大部分的創業者都有一年以上的工作經驗，以取得創業所需要的工作技能及工作經驗，同時台北市原住民所創之企業與前次創業為相關產業的比例甚高，顯現出台北市原住民創業者大多利用不斷地創業過程累積相關產業所需之經營經驗，有助於下次創業之長久經營。此項調查結果亦符合 Hisrich & Peters (1989) 研究指出創業家創業前的工作經驗對於事業的成長與成功具有顯著的影響，除可更容易取得融資來源外，過去的工作經驗亦對創業會有相當的幫助。

在資金的取得方面，台北市原住民創業者在創業時所需要的資金主要以獨資為主，創業之前所累積的資金為尚可的情形，有助於創業過程中所需要的資金運用。在創業過程中所使用到的政府創業貸款類別，主要以原住民族綜合發展基金貸款為多數，並且創業時與銀行的信用記錄為良好者居多，有助於在申請創業貸款時較易通過申貸查估審核。

根據問卷調查發現，台北市原住民的創業者創業動機主要以追求財富及追求肯定占多數，屬於創業動機中推拉理論的「拉力」影響，此結果亦與何麗英 (2001) 所做研究結果顯示金錢動機為原住民創業的主要驅力相符；並且大多數的創業者都具有經營事業所需之各項證照，顯見具備創業相關之各項證照為創業的先決條件之一。值得注意的是，創業者受雇時每週參加公關與交際活動之頻率主要以普通為多數，並不符合創業者所必備之交際應酬情況，因此，或許會造成台北市原住民創業者在創業過程中較難有所突破的原因。

### 參、都市原住民企業經營方法

台北市原住民創業者經營企業時，大部分都已取得公司行號執照及其他開業證照，同時亦具有每月定期結帳、票債信良好及負責人與企業財務公私分明的情況。然而企業在經營過程中，遭遇的困境以同業競爭激烈、景氣不佳客戶減少為主要的挑戰，顯見企業提供之產品或服務若不能在同業競爭中明顯地有所市場性區隔，可能會在經營過程中難以有所進展。而創業者所採取的經營策略則主要以提昇客戶服務品質、提昇企業知名度為主；但可惜的是，大部分的原住民企業並沒有進行長期規劃，因此，對於企業未來的走向及長期經營方向並無清楚的定

位，亦無法提早做未雨綢繆的準備。

台北市原住民創業者認為企業需要政府協助輔導的項目主要以財務融通輔導、經營管理輔導、市場行銷輔導為主，但是在企業組織中有設立行銷部門、財務部門或會計部門的企業實屬少數，主要由於原住民企業之員工人數以十人以下者占很大比例，以致無多餘的人力可專職負責行銷部門、財務部門及會計部門業務的處理與推廣，因此，原住民企業最需要政府提供財務融通輔導、經營管理輔導及市場行銷輔導等相關協助，然而企業中又無設立相關部門之情況，未來政府若有效解決原住民企業經營管理的相關問題，應該朝此方向加以思考如何提供輔導協助。

#### 肆、都市原住民與政府相關輔導政策措施及貸款基金

台北市原住民創業者約有半數不知道政府所提供之相關輔導政策措施，申請輔導的比例也僅有二成，通過申請的企業中，對接受輔導滿意的項目主要為經營管理輔導及資訊管理輔導；而未申請的企業則表示，其尚未申請的原因主要以無此需求及無多餘人力配合執行。因此政府在推行各項輔導政策措施時，可發現不但原住民知道相關輔導政策措施的比例少，曾經申請過的原住民更少，探究未申請的原因，則與前述之認為無此需求及無多餘人力配合執行有關。導致原住民小型以下企業經營所產生的困境，除了反映在無法設立相關企業經營所需之部門外；同時在政府所提供之各項輔導政策中，亦因無多餘人力配合執行，造成政府資源無法充分利用。

相較於政府各項之輔導政策措施，台北市原住民創業者有八成以上都知道原住民族綜合發展基金貸款，而其中曾經申辦過者只有四成，主要以申請經濟產業貸款為主；而其貸款的償還情況，大部分的申請者償還情況為良好者居多；同時對原住民族綜合發展基金貸款申辦的滿意度認為尚可者居多。若再探究其不滿意貸款申辦之項目，主要以貸款擔保方式為主，依規定在申請貸款時，申請人必須提供足夠之擔保品或符合資格之連帶保證人以供擔保；由於台北市原住民從原鄉遷移至台北市創業，欠缺都市人脈，很難以尋求到符合規定條件的連帶保證人

以供擔保，又創業者大部分都無自有不動產，即使有也是原鄉價值不高的不動產，無法申貸到足夠的資金，因此原住民創業者對於申辦貸款時認為最不满意的項目為貸款擔保方式。



## 第五章 都市原住民創業成功模式之綜合分析

都市原住民在創業過程中所面對的各項資金籌措困境、經營企業能力、與主流社會互動不易、創業經驗缺乏、專業資訊不足及行銷、財務管理能力不足往往是阻礙都市原住民企業持續經營的主要原因；而當都市原住民面對這些困境時，往往都無法發揮本身族群的基本特質加以補強其弱勢之處，以解決其創業過程中所面臨的各項問題，因此，本研究則針對都市原住民創業成功模式加以進行分析，欲瞭解在都市原住民的創業過程中，不論是在原住民本身的內在特質因素或是外在的政策環境因素是否能有效地協助都市原住民順利持續創業，同時也將本研究成果提供給相關的政府機關作為政策研擬、修正之參考依據。

何麗英（2001）曾針對原住民創業成功關鍵因素做一質性調查研究，歸納出原住民創業成功的關鍵因素有支持團體的支持、做內行的事、掌握人力資源優勢、善用原住民樂觀進取的特質、擺脫原住民不良的刻板印象、充實企業行銷及財務管理能力、具規劃未來的能力、善用人際關係網絡、具備工作專業技能等九項關鍵因素。而本研究則以第二章所提出之創業成功模式架構為基礎，分別對台北市原住民創業過程中影響創業成功因素：個人特質、創業動機、企業經營方法及政策環境進行分析，期能由此四項創業成功模式之因素深入瞭解原住民在創業過程中，應如何在外在環境條件之因應上及內在自我特質之設定上，達到創業成功模式之相關特質，除了有助於原住民創業成功外，研究分析結果亦可提供給政府相關單位形塑適當之外在環境作為參考。

### 第一節 原住民基本特質與創業成功之相關性分析

依第四章問卷調查統計分析結果，目前都市原住民創業的行業別仍多集中在美容美髮、餐飲業、服飾銷售、勞動合作社及零售業等，主要特徵為創業者本身擁有一技之長足以支撐企業大局，同時能夠滿足顧客需求的行業，或是提供非技術性勞力服務為主的行業。而針對原住民本身的基本特質影響原住民創業成功的因素可歸納成以下四點：分別為教育程度、排行及負擔家計、族別及樂觀性格。



## 壹、教育程度高有助於創業所需具備之知識及能力

教育是影響地位取得的重要變項，有關創業者個人特質的論說與研究，也都顯示教育程度與創業驅動力之間具有顯著正向相關（汪清河，1991；鄭惠萍，1998）。對於都市原住民而言，因遷移的緣故，更依賴教育因素來取得較高的社會地位（陳宇嘉，1990），而梁秋紅（1996）研究顯示，高中以上教育學歷較能提高原住民的職業聲望。而謝高橋、陳信木（1997）研究也指出，教育是決定原住民族群社會經濟地位的重要因素之一。

Child & Klimoski (1986) 的研究發現，教育成就 (educational achievement) 是工作成功 (job success) 和事業成功 (career success) 的顯著預測變數 (predictor)，因此，教育程度的高低往往代表著創業者在創業時所具備的能力及創業時所需之相關專業背景知識。根據第四章問卷調查結果發現台北市原住民之教育程度以高中職程度為居多，其次為專科、大學及研究所（請參考表 4-4），因此高中職以上學歷者合計占很大比例，顯見台北市原住民創業者的教育程度整體而言屬於一個相當高的情況；同時又參照台北市原住民創業者的年齡分佈情況，發現創業者的年齡普遍以 36 歲以上為居多（比率占 84%），而在原住民社會中，中年以上之教育程度為高中職者，相較於其他原住民而言是屬於較高教育程度之一群。因此本研究調查在 36 歲以上的原住民創業者，其整體的教育程度皆為高中職以上（比率占 85%），本研究推論教育程度是影響台北市原住民創業成功的因素之一（請參考表 4-2、表 4-4），也再次印證教育程度高有助於創業所需具備之知識及能力。

## 貳、排行及負擔家計，有利於養成原住民獨立、負責任的創業特質

有些學者 (Voorhis, 1980; Hauptman, 1986; 曾耀輝, 1987) 認為創業家通常是長子，因為一般長子得到較多的關注，也因而能夠發展出較自信的性格；然而在許多對男女性創業家的研究中，並沒有顯示其一定是排行老大。因此，排行老大對個人能否成為創業家是否真的有影響，尚待進一步的研究（轉引自李儒宜，1998：47）。在原住民的社會中，長子女大都必須負擔起家庭中的主要生計，

因此往往比一般其他排行的子女較具有責任感及能力；除此之外，在某些族群，依其社會組織與傳統世襲制度係由長子女繼承身份地位或財產，其長子女通常被視為是家庭中要全力栽培的對象，不但給予最好的教育機會也給予最完善的人格養成訓練，因此，長子女自幼被賦予要認真讀書，將來才能夠出人頭地的重要使命。尤其在母系社會或部分雙系社會的族群，例如：阿美族、排灣族及卑南族，長女也可繼承為頭目，因此長女受栽培的機會亦相對來得高；在這樣的原住民社會組織，造就長子女被培養出具備有獨立自主、勇於突破現況、積極挑戰新機的性格，因此當其在就業過程中遭遇逆境時，或累積相當工作經驗時，常有較強烈的企圖心去嘗試創業。從第四章問卷調查結果中發現，不僅創業成功的原住民以長子女相對比例較大，約占創業成功者總數的 34.62%；在台北市原住民創業者中，家中排行為長子女的比例也占總受訪者的 36%（請參考表 4-5）。

Schollhammer & Kuriloff (1979) 指出創業家常來自中等或中下的家庭；由於原住民的家境普遍清寒，又加上家中的長子女通常需負擔起家中的生計，因此，一旦面臨就業上的困境時，在背負照顧家人生計的責任上，往往促使其勇於創業追求財富。從第四章問卷調查結果發現，台北市原住民創業者的幼年家境以貧寒的情況占了四成以上（請參考表 4-8），更可印證過去相關研究的結果。因此，本研究結果推論排行及負擔家計，因肩負家庭中的主要生計，故有利於養成原住民獨立、負責任的創業所需特質。

### 參、族別特質影響創業所需之商業文化背景

族別是否造成是創業成功的主要影響因素，目前在相關的研究中亦無資料顯示。但是由於透過族別的分析，可以瞭解在創業過程中不同族別原住民特質，對於創業成功是否具有影響。

依第四章問卷調查結果，發現受訪創業者的族別大多為阿美族，占總受訪者的五成以上（請參考表 4-3），而根據台北市的人口族別統計，亦發現台北市亦以阿美族為居多（請參考表 3-4），可能因此造成在創業者的比例上以阿美族人居多的情況。推論其原因約可分為二種：其一可能是由於阿美族之人數眾多，因此

會造成不論是在創業人數的比例上，或是創業成功人數的比例上皆多於其他族別的原住民；其二可能亦因為阿美族為最早移居平地的原住民，較早與漢人接觸，所以較早接觸主流社會的商業活動及文化，對於其在創業過程中所需要對主流社會的瞭解程度上，具有相當正面的幫助。因此，本研究結果推論在都市原住民創業過程中，族別特質可能會影響創業者創業所需之商業文化背景認知，有利於提早建構創業過程中所需之相關資訊及市場認知。

#### 肆、性喜群居生活、樂觀、熱情，有助企業內部團結

長期以來原住民和主流社會的族群接觸過程，一直處於不對等的地位，這種不對等的族群關係對都市原住民來說，在就學就業和日常生活上常會感受到差別待遇和歧視問題，工作職場上的種族歧視往往阻礙原住民的職業發展。根據巫昌明、黃燕萍（1998）針對企業主管的研究顯示，普遍對原住民員工工作能力、工作態度存有極負面印象，甚至因顧及其他員工與顧客的反應而盡量避免僱用。再以陳淑珠（1992）研究結果來看，也顯示出多數原住民感受到因種族身份導致升遷機會受阻，也因雇主不公平對待而換工作，及與漢人同事較少往來。

移民文獻中經常探討少數族裔移民群企業叢（ethnic enclave economy）所具有的特殊功能。這種企業叢不僅能夠吸收新進遷居都市同族群移民勞力，使新來移民在人生地不熟情況下與面臨生活及文化雙重適應困境下，較容易在移居地就業，避免受到主流社會就業市場各種制度的約束繫絆。而且移民有機會進入同族群的企業叢後，更能在資本、技術、社會網絡等各種資源上彼此協助，互相支援，也更促進其在職業位階尋求進一步發展的機會。從另一層面來看，在同族群的企業叢內就業，可免於遭到族群偏見和刻意歧視所造成的差別待遇，而由比較熟悉的網絡管道升遷（Portes and Manning, 1986；Wilson and Martin, 1982）。依第四章問卷調查結果，台北市原住民創業者現有員工人數主要以 1-10 人為居多，且高達九成的企業進用員工人數在 20 人以下（請參考表 4-17），而創業成功的原住民企業也是類似情況。這種現象一方面可能是原住民企業多屬中小企業以下規模，所需勞力以家人或親友為主，算是初具族裔企業叢的形式，但與整體都市原

住民的就業結構來比較，尚難起明顯的作用。

另一方面，因原住民的民族性格具有單純、熱情、豪邁、樂觀的特質，這些特質極易被目前人情味較淡薄的主流社會所吸引，因此原住民若能在遭遇職場上的逆境時，積極發揮其樂觀開朗、不畏艱辛的個性，並有本族同胞互相扶持支援，取代在都市生活強烈競爭中一遇挫折，就以返回原鄉做為心理調適的機制，往往能開創一番新事業。總而言之，台北市原住民喜群居生活且樂觀、熱情的民族性格，有助於企業內部團結，並因彼此協助、互相支援，使得其在創業過程中能具有進一步發展的機會。



## 第二節 創業歷程與創業成功之相關性分析

創業歷程也是創業是否能夠順利成功的重要因素。由於創業者在產生創業的想法之後，接下來就是創業計畫的實現。當創業者的角色和過去當員工的角色有很大的差異時，不但在職責上有極大的不同，處理事務涉及的層面也廣泛複雜，尤其是中小企業以下規模的創業者，自身不僅要擁有專業技能，更必須兼具經營與管理的知識及能力方足以應付創業所面臨的各種困難和挑戰，而順利實現創業計畫。透過第四章問卷調查結果分析得知，台北市原住民在創業歷程及動機中，要累積較高比例自有資金，同時要具有相關工作經驗或曾創立相關性質的事業；而在證照的取得方面亦以擁有相關的證照為多數，同時其創業動機主要以追求財富及追求肯定為主。針對原住民創業歷程會影響原住民創業成功的因素可歸納成以下五點：分別為創業前的相關工作經驗、證照、自有資金、參加公關與交際活動及提早適應都市生活。

### 壹、創業前的相關工作經驗，增進創業所需知識及能力

工作經驗的廣度及深度都有助於增加工作知識及增進工作績效。陳正平（1978）的研究顯示，企業主持人經歷不同功能部門數與企業績效有顯著正相關，國內的研究亦發現創業家大多有三年以上的工作經驗（轉引自李儒宜，1998：46）。從第四章問卷調查結果可看出，台北市原住民創業者至少有六成以上在創業前已累積六年以上的工作經驗（請參考表 4-22），並且在創業前所從事的行業別，也以美容美髮業、餐飲業等為多數（請參考表 4-19），這部份與創業行業別的比例多所契合（請參考表 4-14）。另一方面，亦發現台北市原住民企業此次創業與前次創業係相關產業者比例占有七成多（請參考表 4-26）；換言之，台北市原住民在創業過程中，創業前的工作經驗會影響後續創業所需知識及能力，進而產生相關性。

原住民自原鄉移居都市所面臨的適應問題是多重面向的，包含生活型態、文化差異、就業困境等，因此，創業前需要較一般民眾擁有更充分的就業經驗，有助於其開創事業及提供創業所需知識及才能。而本研究發現，台北市原住民創

業者在創業過程中，多由於之前就業工作的經驗累積，儲存了相當程度的專業基礎，在克服了資金籌措的障礙後進而展開創業之過程；因此，創業前的工作經驗不僅是累積相關業務的熟悉度，也是建立人脈網絡的主要管道。換言之，創業前相關工作的經驗累積亦是創業成功過程中的重要影響因素。

## 貳、取得多項相關證照，是創業所需先決條件

專業證照的取得代表了具備工作專業技能，也代表了在創業過程中擁有最基本的創業知識或技術。由於在創業過程中，有一些專業知識與經驗是無法透過一般教育課程加以學習，因此在創業過程中，除了教育程度之外，專業證照的取得除了是創設相關事業所需之先決條件，亦是一項決定創業是否能夠順利成功的因素。從每個行業創業所需要的證照觀之，創業者所學與其創業行業普遍相關，例如：原住民從事美容美髮業，至少需具有丙級證照才有機會晉升為設計師；經營餐飲業也需要有中餐或西餐的證照才能合法開業，以及環保清潔公司須有安全衛生檢定合格的證照；這些證照所代表的意義是原住民創業者在通過專業訓練後，獲得政府合法認證專業工作技能。專業證照所代表的即為原住民企業通過專業門檻，同時符合相關法令規定才能合法登記立案正規經營；但除此之外，原住民企業若能同時自我充實、自我提昇，加強服務經營概念，則對於企業之長久經營必然更有幫助。

第四章問卷調查結果指出台北市原住民以擁有一張以上的證照占六成以上（請參考表 4-20），而在取得證照的類別方面，主要以美容美髮業、餐飲業為多數（請參考表 4-21），可看出台北市原住民大部分的創業者在創業前都具有專業證照，其對於本身的專業知識和技能透過檢定，不但具有公信力，易贏得顧客信任，也是企業合法經營之必需要件。故從本研究結果推論，台北市原住民創業過程中，取得多項相關證照，不但是創業所需先決條件，更是影響創業能否順利成功的重要因素。

### 參、自有資金尚可，減少財務壓力，有助企業良性發展

資金不足是所有創業者所面臨最棘手的問題，而在原住民的創業過程中，其自有資金比例的多寡亦為一個影響原住民能否創業成功的重要因素。何麗英（2001）研究指出原住民在都市創業中多以白手起家為主，具有不成功便成仁的挑戰風險意識，而貸款資金的取得與貸款本息的償還是事業草創初始最大的困難與壓力。而陳松柏（1982）分別對接受過輔導貸款之創業青年與未創業之社會青年調查，受調查者皆共同體認「創業之資金籌措問題」與「市場開拓問題」為創業經營過程中的二大困難所在。而經本研究第四章問卷調查結果發現，台北市原住民企業組織型態以獨資為最多，占了六成多的比例（請參考表 4-15），且主要集中在服務業並且九成以上皆屬中小企業、小企業或微型企業（請參考表 4-17）。獨資的原因可能是由於其所創立的企業多為小型的服務業或零售業，而這些企業在獲得融資上比製造業來得較為困難；另依財務槓桿原理，當企業之規模愈大時，其自有資金之比例會隨之減少，其較大的資金來源主要以貸款或資金募集或是上市上櫃來加以籌措。

另從第四章問卷調查結果發現，企業登記資本額在新台幣 100 萬元以下者亦占六成多比例（請參考表 4-16），且原住民在創業時八成以上皆沒有不動產可供貸款抵押（請參考表 4-18），惟有將近五成比例的創業原住民皆認為其資金充裕程度為尚可（請參考表 4-25）。析言之，原住民企業在創業初期，倘無不動產或不動產價值偏低，所貸額度不高，或未建立信用與金融機關往來，會面臨到較多的資金困難，導致原住民創業自有資金比例較高；惟從本研究調查發現，台北市原住民在創業初期，多藉由自有資金的準備，以達到尚可的資金情形進行創業，減少創業初期的財務壓力，有助於企業的良性發展。

### 肆、參加公關交際活動，拓展人際關係，有助拓展客源

許士軍（1977）認為現代化創業家應具備的特色之一為：瞭解與把握外界環境演變，不閉門造車，且不故步自封，而力求改進與進步，且創業家為了要把握外界之變化，善用人際關係技能是一項重要的關鍵。因此就原住民創業者而

言，為了要在都市中發展經濟，與主流社會之互動頻繁，善用人際關係溝通技能，成為原住民在都市中發展相當重要的影響因素。而根據第四章問卷調查結果發現：台北市原住民每週參加公關與交際活動的頻率，有五成多的原住民是屬於一定參加、時常參加及普通情況（請參考表 4-24）。但原住民企業之經營績效，藉由公關交際活動上之助益多寡尚有待研究，惟參加公關交際活動，拓展人際關係，對於客源拓展及企業之行銷上，必然有一定的助益，但其影響程度仍需後續研究進一步分析探討。

### 伍、愈早移居都市，適應都市生活，對創業產生正面影響性

都市原住民從原鄉遷移至都市，主要的原因大都為了能夠享有較好的生活水準、較佳的待遇，以及讓子女能夠獲得更好的教育資源。因此在都市原住民的創業動機中，往往都是以追求高報酬為主要的創業動機。除此之外，由於原住民長期受到歧視的結果，造成因種族身分而產生的族群認同調適也是原住民特有的創業動機（廖秋玫，2001）。

在第四章問卷調查結果中，發現原住民移居都市的年齡在 20 歲成年以前者占八成六比例（請參考表 4-10），對照原住民創業者的教育程度以高中職以上居多（請參考表 4-4）；換言之，創業者多數皆在青少年時期就離開居住部落，此現象可能與長久以來城鄉教育資源分配不均情形有關，尤其原鄉僻壤偏遠部落更是欠缺教育資源，因此，原住民為能繼續升學，追求較好的教育資源，青少年時期便離鄉背井到都市來求學，提早都市生活。不但有助與主流社會互動，更減少文化差異帶來的就業適應問題，因此對於創業會產生正面的影響性。



### 第三節 經營方法與創業成功之相關性分析

員工與創業者的角色差異很大，不僅職責不同，涉及的層面也不同，尤其小型企業的創業者不僅須自身擁有專業的技術，還須有經營與管理的知識才能順利達成創業的夢想。因此在創業的過程中，經營方法亦為創業成功中重要的一環。透過第四章問卷調查結果得知，目前台北市原住民創業的行業大部份都有取得公司行號執照與其他開業證照，但都沒有設立行銷部門或財會部門；在經營方面，大部份的企業都有每月定期結帳、與負責人之財務公私分明，而且票債信情況正常。因此，針對原住民企業經營方法會影響原住民創業成功的因素可歸納成以下四點：分別為行銷能力、財務管理、會計制度、帳務處理、長期規劃及原住民文化。

#### 壹、行銷能力、財務管理、會計制度，為企業長期經營之必須

原住民創業者在創業成功的重要關鍵之一就是須克服個性上與環境上對於原住民經濟發展的不利因素，讓原住民透過學習的過程加強企業行銷及財務管理能力，是主要的企業經營致勝關鍵之一。由於原住民生長的背景不同於一般民眾，對於財務、會計等數字概念較於混淆，同時亦不擅長控管金錢及管理財務，因此在行銷及財務管理的能力上不如一般民眾，使得創業者在主流社會中經營事業常有在失敗中求取經驗的現象。

而根據第四章問卷調查結果發現，台北市原住民最需要政府加以輔導的項目主要為財務融通輔導、經營管理輔導及市場行銷輔導，分別各占了三成以上的比例（請參考表 4-47），顯見台北市原住民在經營企業的過程中亦發現在此三方面的專業最為欠缺。然而在行銷部門的設立方面，卻有八成以上的創業者沒有設立行銷部門專門負責行銷產品的相關業務（請參考表 4-33）；在財務或會計部門，則有六成以上的創業者沒有設立相關的部門（請參考表 4-35）。可能是由於原住民的企業主要以中小企業、小企業或微型企業為主，公司規模不大，同時員工人數相對地少，而企業為了要節省營運成本及人力成本負擔，因此往往在行銷、財務或會計的工作上，皆由負責人或員工兼職負責，以原有之專長來加以兼職處理

相關事項，以致於並無設立一個專職的部門來加以處理；除此之外，原住民企業之微型特色，也造成了企業營運本身並無迫切需要設立一個專職之部門來處理，因此，未來可先針對原住民企業目前所雇用之員工施以教育培訓工作，以培養專業人才負責經營，未來在原住民企業轉型為中小企業或大型企業之後，再加以成立專屬部門專職管理，以使企業組織能夠更加健全發展。

## 貳、帳務處理良好，有助企業營運正常

財務的管理與規劃一直以來都是少數族群在創業階段所面臨的最大困難 (Neider, 1987)；而許多的研究亦指出原住民的數理概念較低落 (傅仰止, 1987)，因此，原住民在經營企業過程中，倘擁有較佳的管理概念及帳務處理概念，會促進原住民在經營過程中更易於管理，同時對原住民創業成功產生間接地正面影響。帳務處理的概念主要是指企業是否每月定期結帳、企業與負責人之財務是否公私分明及企業之票債信情況；而這些概念主要分析企業是否有實施成本估算並作為報價的依據、是否運用預算強化管理及是否瞭解損益平衡的經營現況。唯有掌握成本及開銷的概念，瞭解公司的經營情況，公司才能夠健全發展並且持續經營，因此就創業成功而言，帳務管理亦是一個在企業經營過程中相當重要的因素。除此之外，帳務管理之良好，亦代表了原住民個人信用之良好，由於在企業經營的過程中，資金週轉常常需要靠個人信用來保證，因此若原住民有良好的帳務管理情況，相對而言，其個人信用情況亦為較佳，則不論是在銀行融資或是個人借貸方面，亦較能獲得充裕之資金支持。

而第四章問卷調查結果指出，台北市原住民不論是在每月定期結帳、企業與負責人之財務是否公私分明及企業之票債信情況中，都有八成以上的比例是屬於經營情況良好的 (請參考表 4-36、4-37、4-38)，因此就原住民的企業經營方面而言，是屬於較佳的一個現象，同時也有助於企業營運正常。

## 參、具有前瞻性的長期規劃，擴大企業經營規模

企業要長久經營，不可欠缺的重要因素之一即是創業者本身對企業的長期規劃。透過長期的企業規劃，有前瞻性、有目標性地往前推展衝刺，才能促使企

業能夠長久經營下去，否則僅靠著一時的熱情創業之後，若不認真思考企業的長期經營方向，可能接下來就是面對企業倒閉的窘境。而原住民天生樂觀的個性，凡事都直到事情發生時，才會面對問題所在開始去思考的態度，往往造成原住民對於企業的長久經營不習於事先規劃，也使得原住民企業對於營運計畫大部分都是未有任何規劃或是僅有短程規劃。第四章問卷調查結果顯示，台北市原住民企業未有任何企業營運計畫或僅有短程規劃（一年）者，占有五成以上的比例，而有長期規劃（三至五年）者，僅有一成比例（請參考表 4-34）。

原住民企業並無長期規劃之原因，除了原住民的天生個性使然之外，可能亦有以下二個原因。首先，原住民在創業時所受的相關教育訓練不足，欠缺人才培育概念，不熟悉整個產業市場的發展狀況，只是一味地忙著經營，卻忘了在經營背後，有更重要的規劃需要去加以重視。除此之外，原住民企業多屬中小企業、小企業或微型企業之特色，致使原住民企業並無做企業長期規劃之迫切性；也因為原住民企業主要以美容美髮或餐飲業為主，企業之規模小，並非為連鎖企業，因此在長期規劃的概念上，似乎並不受到原住民創業者所重視。故未來原住民企業若要擴大經營規模，朝向大型企業發展時，則必須要具備前瞻性的長期規劃，作為企業永續經營策略之一。

#### **肆、善用原住民文化資源，突顯產品的獨特價值**

原住民雖屬於主流社會中的少數族群，往往具有其在事業發展上或經營上的劣勢及困境，但是若從其文化獨特性來看，卻又是另外一種特殊價值的發揮。依據第四章問卷調查結果發現，原住民企業產品及服務之提供方式有八成以上主要以完全自己提供為主（請參考表 4-39）。因此，若依產品的類別適度研發加入原住民各族群獨特的文化資源，展現產品的民族特色，將造成原住民企業與一般民眾企業產生市場區隔性，不僅有利發揚原住民族傳統文化，對於整體社會的多元文化發展也具有正面的意義。

創業成功，除了一些必備的客觀條件之外，產品的獨特性及不可取代性也是能夠促使創業成功的關鍵因素。原住民創業資金使用分配上較難投注於研發部

門，但可運用本身獨一無二的資產文化，而非一味順應主流社會時髦產品，如：傳統歌舞、傳統美食、原鄉農特產、文化藝品，結合現代實用素材設計，加以研發創新，開創出特殊風格的產品與一般市場上產品作為區隔。對於原住民而言，若能善用原住民文化資源，則能夠突顯產品的獨特價值，亦能創造出優勢的創業機會。



## 第四節 政府輔導措施與創業成功之相關性分析

為輔導原住民企業建構合理化經營及足以因應外部環境變動的事業發展體系，政府針對原住民提供了一系列的政府輔導措施來協助原住民經營企業。此外，亦設有原住民族綜合發展基金提供原住民優惠貸款以解決在創業過程中資金不足的窘境。因此，在都市原住民創業成功模式的探討中，外在政策措施之協助，亦是影響都市原住民是否能夠順利創業成功的因素之一。本研究針對企業輔導及原住民族綜合發展基金業務，來瞭解在都市原住民的創業過程中，政府應如何提供實質有效的協助以促使都市原住民能夠成功創業，以下分別就政府輔導措施及原住民族綜合發展基金二方面來探討。

### 壹、政府輔導措施

根據第四章問卷調查結果發現，約只有半數的原住民企業知道政府對企業有提供輔導措施（請參考表 4-43），而申請過的原住民企業亦只有二成（請參考表 4-44）。未來有必要加強宣導並設立標竿企業，製造擴散效應扶植類似產業。而探究原住民企業亟需政府協助輔導的項目，主要以財務融通輔導、市場行銷輔導及經營管理輔導為多數（請參考表 4-47），可能是由於原住民企業大多是以美容美髮、餐飲業等中小企業、小企業或微型企業為主，因此針對其企業而言，財務融通、市場行銷及經營管理是為企業經營之重點。

台北市政府針對原住民在創業前、籌備中及創業後所需技能知識提供一系列的輔導措施加以協助，本研究對於相關具體措施成效予以分析，並探討其與接受輔導的原住民創業成功的相關性，俾便瞭解該項措施是否值得繼續辦理以嘉惠原住民，或有那些環節需要加強改進，以達到充分發揮政府資源，協助原住民順利創業成功，以下分別就台北市原民會辦理的輔導個案分析如下：

## 一、成效分析

### (一) 餐飲業—A 廠商

負責人：A 先生（男性）

營業地址：台北市南港區

經營現況：A 廠商主要由一對夫妻共同經營，販賣各式簡餐及熱炒等。

經營困境：由於原本輔導前之店面立地條件、商圈環境、餐廳定位都不佳，因此造成一天平均營業額不到新台幣 3,000 元，同時餐點口味無特色、品項過多且價格偏高。A 先生沒有正確的財務制度，財務觀念亦薄弱，不知道真正的盈虧狀況。

輔導項目：在輔導過程中，針對企業所需之項目提供輔導，包括：提供規劃為期四週的短期餐飲訓練、在研發菜色過程中，給予不斷地試吃及教學指導，同時亦有專屬的餐飲顧問為其修正餐廳的菜色。在財務方面，由專業的財務顧問定期到現場給予財務程序的規劃及記帳作業指導，同時協助辦理原住民創業貸款。

輔導成果：A 先生已能自行記帳，製作簡易的日、月財務報表，並透過財務分析瞭解正確的盈虧數字，亦以透過協助申請原住民創業貸款。輔導重新規劃新菜單，設計出以便利、快速為主的菜單項目，且能隨時調整保持彈性。A 先生亦參加乙級餐飲證照訓練班，將於民國 93 年度參加考試。在輔導後，由於新的餐廳定位及新菜色，吸引了不少顧客，因此建立了當地的口碑行銷。

### (二) 文化藝品業—B 廠商

負責人：B 小姐（太魯閣族）

營業地址：台北市松山區

資本額：新臺幣 1,000 萬元

人員：3 人

成立時間：民國 86 年 9 月

經營現況：B 廠商主要販賣具泰雅特色之各類藝術品，包括織布、飾品、陶藝、服飾等，同時經營原住民文化藝品之貿易及買賣為主。B 小姐曾於台北醫院放射科工作，並於台北市各地擺地攤做生意，以所獲得之收入及原住民創業貸款資金，在台北市政府原住民事務委員會之協助下，成立 B 廠商，一面從事國際貿易批發工作，另一面經營生產原住民工藝品。

經營困境：由於從原住民藝術品零售業欲轉型為品牌經營，因此需要學習現代化商業設計及品牌設計技巧，同時打算重新整修現有店面成為原住民示範商店及品牌展示店，但欠缺裝潢設計經驗，需由政府輔導協助。另一方面亦希冀爭取捷運市府站之原住民展示店（免租金）承租權，亦需要專家協助撰擬企畫書。

輔導項目：在輔導過程中，針對企業所需之項目提供輔導，包括：協助爭取工業設計人才培訓及工業設計輔導之資源、品牌形象塑造及行銷策略規劃，同時指導進行展示店裝潢及商品陳列，協助爭取市府站展示店之租用權。

輔導成果：B 廠商已完成品牌識別系統設計，並充分運用於展信商場及文宣資料，塑造優質形象，同時完成企業之店面配置規劃及裝潢設計，提供各項有助於提昇產品設計及創新能力之研習資訊。投標取得捷運市政府站及凱達格蘭文化館二處民族商場之委託經營權，並分別於民國 93 年 10 月及 11 月開始營業，在輔導成果上，有明顯地業績成長<sup>5-1</sup>。

<sup>5-1</sup> 估計初期每月可增加營業收入新臺幣 36 萬元，較 1-6 月平均（241,551 元）成長 149.3%。

### (三) 汽車修理業—C 廠商

負責人：C 先生（阿美族）

營業地址：台北市南港區

資本額：新臺幣 50 萬元

人員：2 人

成立時間：民國 87 年 5 月

經營現況：C 先生高中起即長住台北，從事修車工作十多年，原受雇於小型修理廠，於民國 87 年自行創業，由太太協助業務接洽與帳款收支工作。C 先生每個月都接受私人辦理之汽車修理培訓班課程訓練，預定將參加台灣省乙級汽車修理技術執照考試。原雇有學徒一名，但於日前離職，尚待甄補人員。

經營困境：由於 C 先生未曾接受大型修車廠培訓，故工作習性較為鬆散，工具、材料擺放及店面觀瞻略顯凌亂，又礙於情面故常允許客人取車時拖欠修車款，又催收無方，致呆帳高掛，影響獲利與資金運用；同時客戶工作單（維修記錄）採手工登記，查詢不便，且無法及時主動通知客戶進廠保養。

輔導項目：在輔導過程中，應針對企業所需之項目提供輔導，包括：店面整理整頓及佈置、形象改造，將客戶資料及應收帳款管理電腦化，並且教導宣傳 DM 設計及提昇銷售技巧。

輔導成果：C 廠商已完成店面整理整頓，大幅提昇整體觀瞻與店格形象，同時完成客戶資料、車輛資料、維修項目、零件材料之檔案建立，並完成基本作業流程所需之表單設計，落實運用電腦作業。在輔導成果上，建立完善之應收帳款管理報表，並建立預收款



條件執行及催收款之作業習性，明顯有助於企業之業績成長<sup>5-2</sup>。

#### (四) 環保清潔業—D 廠商

負責人：D 小姐（泰雅族）

營業地址：台北市文山區

資本額：新臺幣 5,000 萬元

公司員工：30 人

成立時間：民國 81 年 9 月

經營現況：D 廠商主要服務項目為及建築清潔服務、廢棄物清除病媒防制及環境檢測等，該企業為典型之家族企業，重要職務皆由家族成員擔任，在本行業經營已有 10 餘年歷史，設有管理、業務、企劃及工務等部門。管理部由負責人 D 小姐掌理，主要負責部門協調、財務調度等，企劃部則由負責人之夫統籌，工作事項包含公關、企劃、新種業務導入及人才培訓等，業務部主管為負責人之女婿，其任務為業務承攬，工務部門由負責人之大伯管理，其執掌為工作分派及現場督導，負責人之女則以處理會計及業務工作為主。清潔工作客戶以醫院、公營機構、學校、民間機構及果菜市場為主，而業務來源則依賴客戶口碑介紹為主，由於成立已有 10 餘年，故已累積許多客戶。

經營困境：由於企業資金部分由負責人統籌調度與管控，惟尚未建立諸如現金收支預估表及現金流量等現金控管表單，在資金調度、運用及控管等方面亟待提升，同時銀行往來知識及技巧不足，資金調度以民間(票貼)往來為主，致使資金成本偏高。而在委外清潔部分，並未建立標準驗收程序，故在品質上較難掌控，雖已

<sup>5-2</sup> 民國 93 年 1-11 月份營業額達新台幣 3,290,433 元，平均每月 299,130 元，較民國 92 年每月平均（200,000 元）成長 49.6%。

購入廢棄物運輸車，做為清運垃圾使用，唯目前並未有車輛調度管制辦法。

輔導項目：在輔導過程中，針對企業所需之項目提供輔導，包括：簡易管理制度建置，簡易人事制度建立，專案工作現場管理及建立 KPI 評估指標。

輔導成果：D 廠商能夠開始規劃經營方向及作法，並且改善店面佈置規劃與設計，使用新的行銷策略及 DM 設計製作，在輔導成果上，明顯有助於企業之業績成長<sup>5-3</sup>。

## 二、檢討改進

由於原住民企業除了餐飲、美容美髮、零售業等之外，也跨足諸多行業，惟每一種行業的企業家數並不多，也因此所需要輔導的項目各有不同，依據第四章問卷調查結果，歸納出原住民企業亟需政府協助的輔導項目，仍以財務融通輔導、市場行銷輔導及經營管理輔導為多數（請參考表 4-47）。究其原因，可能與原住民較缺乏數字概念、不擅計算，以及早期政府對原住民的教育政策，即認定原住民適合從事工、農或軍警職業，並設立職業農校（如仁愛高級工農職業學校等），以及鼓勵原住民報考軍校和警校，並給予加分保送等優待措施有關。因此，原住民研讀商科的比例相對較少，再加上原住民創業者本身大多注重在專業技能訓練，對於經營管理相關知識的教育訓練較少參加（請參考表 4-19），因此，企業主在創業後才發現有關財務、行銷、會計等專業知識之重要性不亞於專業技能。

因此，政府在規劃企業教育訓練課程時，針對有意創業的原住民辦理概念性兼實務性的課程，幫助其在進行創業前，對相關行業之外部環境和內部經營管理能有全盤性的瞭解，並能預設未來可能面臨的挑戰和困境。若能儘早培養創業應具備的專業知識和能力，妥善研擬具前瞻性的創業實施計畫，

<sup>5-3</sup> 民國 91 年度營業額新臺幣 3,169,000 元，民國 92 年 1-10 月份營業額 4,897,000 元，較輔導前成長 8%。

則對於創業成功率必定有很大的助益。

從另一方面來探討原住民參加政府辦理的企業輔導的學習態度，仍有諸多身為一個受訓者必須配合改進之處。從第四章問卷調查結果可看出原住民企業未申請的原因中主要為無此需求、無多餘人力配合、不知如何申請等(請參考表 4-46);而根據台北市原民會的資料顯示，原住民企業報名接受輔導，須先由「台北市原住民企業顧問團」實地到戶訪視，經過初步診斷後，再召開會議遴選入圍，過程中包括評估報名者接受輔導的意願強度、企業體質狀況及未來發展潛力等，避免遴選出不適當的企業。但是輔導費用係全部免費，也毋須繳交保證金，或因沒有任何負擔及付出，導致部分接受輔導者，不願長期調度專案人力或無耐心確實辦理輔導功課，甚至誤解輔導措施循序漸進的用意，只期望立即產生速效獲利暴增的錯誤想法，以致配合度不佳，受訓人員不守時、不守信，甚至半途放棄造成政府資源的浪費，也讓亟欲積極輔導原住民企業成長的主辦單位產生無力感。惟對照多數願意堅持信念、全程配合輔導，並能確實依照輔導顧問師的指導建議，進行營運改善計畫者，都能在輔導過程中逐漸顯現成效，由此可歸結出輔導者與受輔導者雙方的努力是同等重要，缺一不可。

## 貳、原住民族綜合發展基金

根據本研究之調查發現，約有八成的原住民企業知道原住民族綜合發展基金(請參考表 4-49)，而申請過的原住民企業只有四成(請參考表 4-50)，主要是申請經濟產業貸款為主，占有五成的比例(請參考表 4-51)。原住民族綜合發展基金主要是提供缺乏資金來源的原住民在創業初期所需要的資金並減輕其利息負擔，可透過申貸手續及申請辦法來申請貸款。而在不滿意貸款申辦之項目中，原住民企業表示貸款擔保方式是最不滿意的項目，占有約三成的比例(請參考表 4-54)。主要原因在於原住民族綜合發展基金在申請過程中，係由合作金庫及台灣土地銀行各分行辦理貸款額度的審查、查估、放款等事項，為擔保債權之安全性，受到許多相關法規的限制，申請手續的繁複、申辦期限的冗長，讓原住

民創業者多感不解和不耐。在申貸的金額上，規定其貸款額度超過新台幣三百萬者必須提供十足擔保品，若申請三百萬以下的貸款，則需要有二位的連帶保證人，因此造成大部份的原住民創業者認為貸款擔保方式的規定太過嚴格，以致於他們很難達到規定門檻進行申請。在政府的良善美意之下，為了提供原住民在創業初始所需要的資金，因此設置了原住民族綜合發展基金貸款政策，但若因其貸款過程或其貸款擔保方式而致其政策無法讓多數原住民創業者受惠時，實有必要進行全面之檢討；在不影響金融放款體系運作之下，如何藉由原住民族綜合發展基金合理放寬或調整貸款擔保方式，以使真正有志創業的原住民能夠透過政府優惠的管道取得資金，並能減輕資本利息支出，將是政府在形塑都市原住民創業成功模式之外在環境條件的一大考驗。



## 第五節 創業成功模式之修正

本研究藉由圖 2-3 之創業成功模式架構來進行分析，透過第四章問卷調查結果及本章的綜合分析整理出圖 5-1 之都市原住民創業成功模式。根據本研究之分析結果，我們發現在創業動機中，原住民之創業動機主要以追求財富及追求肯定為主；個人特質影響中，主要以族群特質、教育特質、負擔家計、個人特徵等為創業影響因素；政策環境中，主要以政策鼓勵性、財務輔導措施、經營輔導措施及原住民就業地位等有助於原住民創業之影響；而在企業經營方法上，則主要以證照取得、企業信用狀況及負責人公私財務等影響創業過程。若與過去研究相較，則可發現家庭背景、貸款資金提供、長期規劃、持續進修、行銷部門設置及財務技術支持等對於都市原住民之創業影響不大；有部分之創業特質雖然在過去之相關研究上顯示會促使創業易於成功，但是透過本研究調查結果發現，在台北市原住民創業過程中，有部分因素並無明顯之差異性，可能與台北市原住民之企業特性及社會文化影響有關，並已於前述之各節中加以分析，可相互參酌之。

綜合本研究之研究結果，以下則提出本研究之研究成果，修正圖 2-3 所提出之創業成功模式架構，即為都市原住民創業成功模式（請參考圖 5-1），可做為未來都市原住民在創業時之參考。

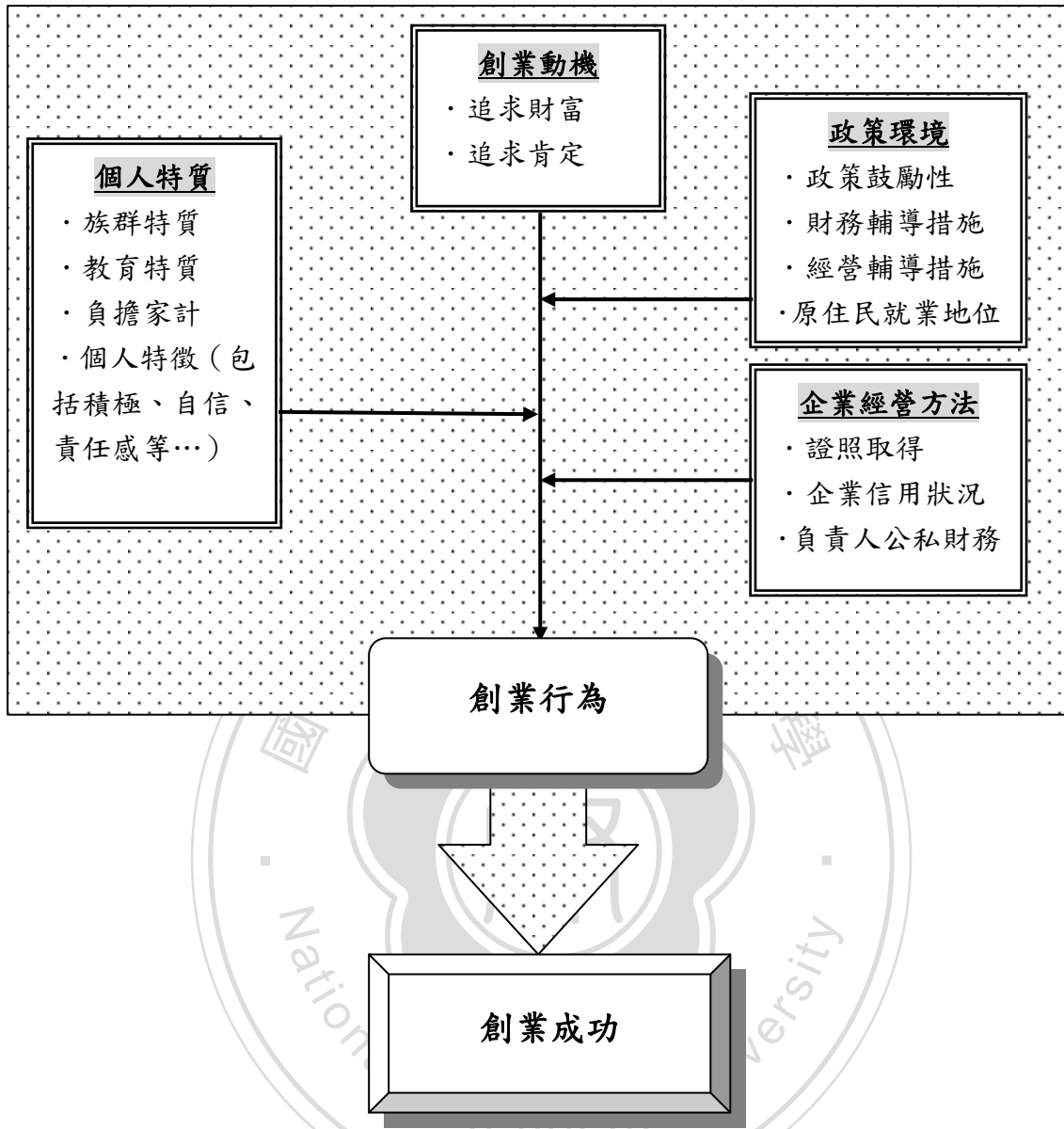


圖 5-1：都市原住民創業成功模式

資料來源：本研究繪製

## 第六章 結論與建議

隨著台灣社會經濟結構的快速發展與變遷，城鄉發展差距日愈顯著，為尋求較佳的工作機會與發展前途，多數原住民人口紛紛離開邊陲偏僻的鄉村來到都市地區謀生。然而由於都市原住民大多來自農村或山地，工作類別以從事勞力及非技術型的居多，而自行創業成功者比例更低。為瞭解政府長期以來對都市原住民的輔導措施是否有助其創業，並探求創業成功模式，本研究針對台北市 126 家原住民企業負責人進行問卷調查，除針對不同原住民基本特質進行分析外，亦納入政府相關輔導措施成效進行分析，歸納出都市原住民創業成功模式，以提供作為都市原住民未來創業之參考資料，並提供作為政府後續相關政策研擬之參考依據。

以下，本章將分成二節，第一節將歸納本研究所得到的具體結果，並據此提出都市原住民創業成功之重要因素；而在第二節的部分，則為本研究之檢討及研究建議。

### 第一節 研究結論

本研究在進行前述的各章節分析探討之後，歸納出以下幾個重要的結論及研究成果，以下則針對本研究歸納影響都市原住民創業成功因素進行說明，作為未來提供給都市原住民企業及政府單位在都市原住民創業成功的模式中，應如何有效地經營及協助企業營運，俾以達到創業成功目標。

#### 壹、原住民基本特質影響創業成功

##### 一、教育程度高有助於創業所需具備之知識及能力

根據相關文獻及本研究發現，教育程度仍是影響原住民遷移至都市後地位取得的重要因素。原住民從原鄉遷徙至都市，教育程度是影響其謀職就業是否順利的重要條件，對創業者而言教育程度高較容易重新取得創業所需的專業知識技能。因此，根據本研究結果，顯見教育程度是影響台北市原住民創業成功的因素

之一。

## 二、排行及負擔家計的壓力轉化為向上提昇的動力，培養原住民正面創業特質

在原住民社會中，一般而言家境狀況較為清寒，長子女通常需負擔起家庭中的主要生計，因此，往往比其他排行的子女具有較強的責任感及工作能力。同時長子女往往具有獨立、勇於突破困境、改變現狀的特質，因此，在創業過程中，較勇於面對逆境，亦較勇於嘗試自行創業。根據本研究結果，台北市原住民創業者中，家中排行主要以長子女為居多，同時創業者的幼年家境以貧寒的情況為多數，在這樣的家庭背景下，養成創業者所具備的獨立、負責任的創業特質，有助於原住民創業過程中，經營企業者所需之特質。

## 三、族別特質影響適應主流社會的程度

雖然阿美族是台北市原住民各族群人數最多的族群，台北市原住民企業負責人也多半是屬於阿美族，可能係因阿美族是較早移居平地的原住民，較早與漢人接觸，也因此較有機會熟悉主流社會的商業活動及文化，對於其創業過程中所需要對主流社會的瞭解程度上，具有相當正面的幫助。因此，即使阿美族的人數較多，可能是導致原住民創業者人數較多的原因；但在創業過程中，創業者所需要對於主流社會之認識及瞭解，阿美族人亦具備此項特質，所以，若原住民創業者為阿美族，則對於創業過程中對主流社會之熟悉及瞭解程度，有正面積極的影響。

## 四、性喜群居生活、樂觀、熱情，有助企業內部團結

由於原住民從原鄉遷居都市，處處面臨都市中陌生的就業環境，因此，長期以來和主流社會接觸的過程，一直處於不對等的地位，然而由於原住民族群性喜群居生活且天生具有樂觀、熱情的民族性格，尤其移居都市後更會彼此關心協助，使原住民有機會進入同族群所創立的企業叢，在資本、技術、社會網絡等各種資源上相互支援，使得其在創業過程中能獲得進一步發展的機會。



## 貳、創業歷程影響創業成功

### 一、創業前的相關工作經驗，增強企業體質，有助正向發展

在創業過程中，工作經驗之累積有助於增加工作知識及增進工作績效。若在創業之前，已擁有從事相關工作之經驗，則較能儲存相當程度的專業基礎，在克服資金籌措的障礙後，進而實際展開創業計畫。而創業前之相關工作經驗，不但可以累積業務的熟悉度，同時也是建立人脈網絡的主要管道。在創業過程中，若原住民能善用累積之相關工作經驗，積極運用既有之人脈及充份發揮具備之技能，提昇工作效率，培養良好工作態度，將可改變一般社會觀感；而融入主流社會的活動，對於創業資源的累積助益甚大。換言之，創業前相關工作的經驗累積，是創業成功過程中的一個重要影響因素。

### 二、參加職業訓練，取得相關證照，對創業助益良多

專業證照往往帶給顧客一種無形之信任感及對於工作之專業保證，同時亦代表具備該項職業的專業知識和技能。由於在創業過程中，有部分之技能必須要依靠證照之取得才能夠獲得認證，這些證照所賦予的意義是原住民創業者在通過專業訓練後，獲得政府合法認證，因此，具備多項專業證照是創業者所需之先決條件；但除此之外，原住民創業者對於相關智能若能同時自我充實、自我提昇，則對於企業之長久經營將更有幫助。

### 三、自有資金尚可，減少財務壓力，較能充分落實創業計畫

資金不足的問題往往造成創業者徒有理想卻無法落實的障礙。在原住民的創業過程中，其自有資金比例的多寡是一個影響原住民是否能夠創業成功的重要因素。當原住民具有足夠之自有資金時，起步時較能順利依據原訂之創業計畫加以進行，不致空有理想卻無從落實，同時，也能解決創業者在創業初期皆會遭遇之資金困難窘境。依據財務槓桿原理，當企業之規模愈大時，其自有資金之比例會隨之減少，其較大的資金來源主要以貸款或資金募集或是上市上櫃來加以籌措。因此，倘能減輕原住民在創業初期之資金壓力，則將影響都市原住民是否能

成功創業之關鍵，而未來政府如要輔導原住民企業朝向大型企業或連鎖企業發展，則應以外來資金為導向，並加強其資金週轉能力。

#### **四、積極建立人際網絡，有助拓展客源，行銷企業品牌**

參加公關與交際活動能夠有效地改善人際關係，並且把握外界之變化，同時善用人際關係技能，亦是在企業經營文化中所不可缺少之要項。因此，就原住民創業者而言，為了要在都市中發展經濟，並且與主流社會互動頻繁，善用人際關係溝通技能是原住民在都市中創業是否成功相當重要的影響因素。

#### **五、愈早移居都市適應都市生活，有利累積創業資源**

本研究結果發現原住民移居都市的年齡大多在 20 歲成年以前，可能是由於原鄉的教育資源及就業機會遠不及都市充足，因此，有許多的原住民為能接受較好的教育環境，青少年時期便需離鄉背井到都市來求學，提早進入都市生活，因此愈早移居都市，比起一般原住民較能長期適應都市生活，增進創業資源的累積，有助與主流社會互動，減少文化差異帶來的就業適應問題，因此，對於創業過程能夠產生實質的助益。

### **參、經營方法影響創業成功**

#### **一、增強行銷能力，健全財務會計制度，為企業長期經營之道**

由於原住民天性對於數字之敏感度較差，較無法勝任財務及會計之相關工作，因此就創業過程分析，常常造成經營上之困境。根據調查結果原住民的企業主要以中小企業、小企業或微型企業為主，員工人數少，在行銷、財務或會計等工作上，大部分皆由負責人或員工兼職處理。因此，未來可先針對原住民企業現有員工加強進行在職訓練，以培養行銷、財務或會計等專業人才負責經營；同時為使原住民企業能長期持續經營，原住民創業者必須要克服個性上與環境上對於原住民經濟發展的不利因素，讓創業者及員工透過學習的過程加強企業行銷及財務管理能力，才是企業長期經營致勝關鍵之一大要件。

## 二、良好的財務管理與規劃，對企業營運助益頗大

財務管理與規劃往往成為原住民在經營企業中所面臨的最大困難，同時亦是許多原住民創業者在經營過程中亟需協助事項。換言之，若企業之帳務管理情況良好，代表原住民企業主個人信用良好，而在企業經營的過程中，常需要靠個人信用來保證資金週轉。因此，若原住民企業有良好的帳務管理情況，相對而言，較有能力募集外來資金，亦有利與金融機構往來。同時在企業經營過程中，原住民企業主若能擁有較佳的經營管理概念及帳務處理能力，將是有助於創業成功的重要因素。

## 三、具有前瞻性的長期規劃，有利擴大企業經營規模

具有前瞻性的長期規劃能有效促進企業永續經營。企業要長久經營，不可或缺的重要因素之一即是創業者對企業要事先有通盤性合理的長期規劃。而原住民主要由於其天生個性樂觀，並且在創業前所受相關教育訓練不足，因此欠缺長期規劃的理念；也因原住民企業多屬中小型企業、小型企業或微型企業之特色，亦使原住民企業並無做企業長期規劃之迫切性。但必須透過長期的企業規劃，才能促使企業穩定長久經營下去，否則僅靠著一時的熱情創業之後，若不審慎思考企業的長期經營方向以及妥適規劃財務收支，可能接下來就是面對企業經營的困境了。因此，若原住民企業未來預備擴大經營規模，朝向大型企業發展時，則必須要具備前瞻性的長期規劃，作為企業永續經營策略之一。

## 四、結合原住民文化資源，研發創新產品，擴增附加價值

原住民族豐富多元的傳統文化，是原住民擁有的獨特資源。雖然原住民是相對於主流社會的少數族群，在事業發展上或經營上有其劣勢及困境，但是若從其獨特性來看，卻又是另外一種特殊價值的發揮。原住民若能善用原住民文化資源，凸顯產品的獨特價值，即很容易產生原住民企業與一般民眾企業的市場區隔性。因此，若加以發揮原住民所與生俱來的文化資源，自信地表現出原住民族文化的本質，不僅能促進原住民族文化的傳承與再生，對於整體社會的多元文化發展也具有正面的意義。

## 肆、政府輔導措施影響創業成功

### 一、強化政府輔導措施，協助原住民企業長久經營

原住民企業在創業過程中，由於先天上之創業弱勢，因此更需要政府提供相關之輔導加以協助創業。而探究原住民企業所申請輔導的項目中，主要以財務融通輔導、市場行銷輔導及經營管理輔導為多數。因此，針對大多數的原住民企業而言，這三項之輔導工作是最為重要且迫切需要的。而台北市政府針對原住民企業免費提供一系列的輔導措施予以協助，在這些輔導個案中，主要亦是以財務融通輔導、市場行銷輔導及經營管理輔導為主要輔導項目（請參考第五章），印證了本研究調查結果。因此，未來政府應積極強化輔導原住民企業創業成功之外在環境形塑，以協助更多的原住民企業達到成功創業的目標。

### 二、放寬原住民族綜合發展基金申貸門檻，並輔導原住民貸款戶規劃使用

原住民族綜合發展基金立意良好，但較常為人所詬病的是有關擔保品及擔保人之規定，往往成為原住民企業申請貸款之障礙。而原住民在創業過程中的一大困難在於取得創業資金，若政府所設立之原住民族綜合發展基金貸款無法有效地提供原住民企業申貸，造成大部份的原住民創業者無法從政府所提供的優惠管道取得創業所需資金，則可能導致許多原住民放棄創業之想法，或導致阻礙部份原住民企業的發展。因此，政府應重新審視其貸款基金之放貸過程及擔保規定是否可以合理放寬，同時事先規劃辦理輔導措施，委託專業廠商或專業人員協助取得貸款的原住民作全盤性的規劃使用，使真正有計畫創業的原住民能夠較易取得資金並且妥善運用資金，正確的踏出創業的第一步，以達成此基金設立的目的。

## 第二節 研究建議

本研究提出了都市原住民創業成功模式之主要影響因素，但在研究過程中，由於受到時間及資料上的限制，尚有部分議題無法納入研究內容之中。本節基於研究的成果與心得作適當的檢討，在此對未來的研究方向提出建議，以做為後續研究者之參考。

### 壹、本文研究建議

本研究提出構成都市原住民創業成功模式之各項因素，以下分別就原住民企業和創業者本身特質及政府輔導政策措施二方面酌表建議：

#### 一、原住民企業和創業者本身特質

##### 1. 強化企業經營理念，發揮自助人助精神

由於原住民創業者所具有的基本特質，促使其在職場上累積相當的工作經驗後，籌措資金實現創業夢想。在創業過程中，常會面臨許多事先未預期的問題和困境，尤其原住民常因樂觀天性或缺乏親友的經驗傳承，導致創業前的籌備工作未臻周延，例如：開業成本的計算、達到獲利的時間以及之前的虧損預估等，經常忘記要列入成本。因此一遇挫折便失去持續力，往往造成企業之經營無法長久持續，因此，在創業過程中，應加強對創業前的準備事項，同時對危機處理也應備妥相關處理方案，不但要培養正確的企業經營理念，也要增強本身的應變能力。因為政府的輔導措施只能從旁協助，並無法全盤解決所面臨的問題，惟有加強自己的實力，才是企業能持續生存之道。

##### 2. 加強企業經營、市場行銷及財務管理等能力

由於原住民天性不善經商與理財，致使大多數的創業者缺乏企業經營、市場行銷、財務管理等能力，造成原住民在創業時的一股熱情，往往會被後續的營運管理、財務管理相關問題所影響，致使企業無法長久經

營。因此，原住民企業主應在創業前及創業後均需要積極多方學習與吸收相關的知識與訓練，以加強本身的能力，做好充分的準備來面對市場的挑戰。

### 3.不斷學習智識技能與充實自我內涵

原住民在創業過程中，影響原住民創業成功關鍵因素之一為原住民創業者具備的專業技能是否足夠。對於有心創業者應把握各種機會，多利用政府所舉辦之職業訓練及企業輔導加強本身的職業技能、累積工作經驗、充實專業知識，以做為創業之準備，同時應積極取得相關之證照及學習機會，以具備足夠的能力面對競爭激烈、日新月異的社會。

## 二、政府輔導政策措施

### 1.放寬貸款擔保方式

原住民創業一大困難在於取得創業資金，雖然政府設立了「原住民族綜合發展基金貸款」，以較優惠的貸款利率、貸款年限來協助有志創業或已創業的原住民參與工商服務，但規定其貸款額度超過新台幣三百萬者必須提供十足擔保品，若申請三百萬以下的貸款則需要有二位的連帶保證人。此項規定對於大部份的原住民創業者來說咸認為貸款擔保方式的規定太過嚴格，以致於他們很難申請通過。由於金融機構在核定放款時，為了維持放款機制之運行並確保債權之安全性，必須要有適當的擔保品或保證人。然而，由於原住民身分特殊，在原鄉擁有的不動產多為原住民保留地，從原鄉遷徙至都市發展時，很少能擁有價值較高的都市不動產擔保品可供擔保，或是有具資格之熟識親友可當成保證人，因此，建議政府重新審視實際情況，是否應合理放寬貸款擔保方式，使有志創業的原住民能夠較易取得資金，才能真正達成此基金設立的目的。

### 2.簡化創業貸款手續，縮短申辦期限

目前原住民族綜合發展基金貸款政策委由合作金庫及台灣土地銀行

各分行辦理貸款額度的審查、查估、放款等事項，由於申請手續的繁複、申辦期限的冗長，經常讓申貸者感到不便，建議政府協商承辦的行庫重新檢討簡化創業貸款手續，縮短申辦期限，讓有心創業的原住民能及時取得所需資金。

### 3.加強原住民申請「原住民族綜合發展基金貸款」的宣導

本研究結果發現，相當多數的原住民創業者不知道政府所提供的原住民族綜合發展基金貸款優惠措施，表示有過半數的原住民企業對於申請綜合發展基金貸款的訊息仍嫌不足，建議政府應透過大眾傳播媒體、村里大會、各部落會議等管道加強宣導。

### 4.協助原住民企業健全經營管理、財務管理、行銷管理制度

協助原住民企業建立經營管理制度、改善財務管理結構及提昇企業品質，以強化財務管理、提高經營效率及人力資源發展，並透過專業輔導機構廣宣品質意識，協助建立品質管理制度。

### 5.發揮原住民文化特色，提昇產品市場能見度

原住民企業多半以獨資自營的小企業為主，如美容美髮業、餐飲業或手工藝品業等，宣傳多以 DM 或口耳相傳等手法為主，這樣的行銷方式，效果上較侷限在鄰近的生活圈或商圈，很難擴展到大台北區甚至全國，且傳播速度慢。而對於小本經營的企業來說，行銷或許本身就不是經營重點，但是，假使美容美髮業、餐飲業或是手工藝品業，這些事業對原住民來說是較容易發展且較易創造獨特風格特色，倘能適度投入文化創意即能與其他競爭對手產生差異進而形成市場優勢，建議針對原住民文化特色著手輔導創業，並做為整體性的宣傳，以提昇產品市場能見度。

## 貳、後續研究建議

### 一、重複研究的必要性

本研究由於受限於時間、人力與經費，因此僅針對台北市原住民的創業者進行調查分析，未來有必要針對不同區域的原住民進行深入且持續的調查研究，以建立完整的原住民創業相關資料。

### 二、針對創業成功者與失敗者進行比較研究，比較分析兩者的差異因素

本研究係運用台北市政府原住民事務委員會辦理的問卷調查結果進行分析，該問卷係以目前在營業中的企業為訪查對象，並將創業年限達七年以上的企業定義為創業成功者，至於創業年限未滿七年者則定義為創業過程中的企業。因此，未來的相關研究可再針對已歇業或倒閉的企業負責人設計問卷進行訪查，加以比較出創業成功者與失敗者之間的不同特質及經驗歷程，以便更能探討創業成功與創業失敗的差異因素。

### 三、藉由質化方法或個人特質量表進一步研究，以完備創業成功模式因素

由於影響創業者創業成功因素的層面相當廣泛，而本研究係透過問卷針對幾個重要的因素加以分析及研究，為使相關之創業成功模式因素分析能更加完備，建議可在未來進行後續研究時，針對創業者的個人特質設計人格量表進行統計性分析。另一方面，亦由於問卷之量化分析較未能反映出每個不同個案之真實創業現況，同時亦無法個別深入探討其相關影響原因。因此，未來可嘗試輔以深入訪談的質化分析來瞭解原住民創業過程所遭遇的情況，以便於尋求真正地解決原住民在創業過程中之問題。



## 參考文獻

### 壹、中文文獻

1. 內政部統計處，1997，「八十四年台灣地區都市原住民生活狀況調查報告」。
2. 王晶，1997，「台灣原住民勞動力遷移之研究」，國立政治大學勞工研究所碩士論文。
3. 台北市政府原住民事務委員會，2001，「台北市原住民統計年鑑」。
4. 台灣總督府警務局，1918，「理蕃誌稿」，第一卷，台北：南天書局。
5. 江善泰，1992，從山地籍漁業勞動力探討漁船船員缺乏問題，「漁業推廣月刊」，第71期。
6. 行政院原住民族委員會，1999a，「活化部落生機—振興原住民族經濟及產業發展區域細部規劃」。
7. 行政院原住民族委員會，1999b，「原住民勞動合作社現況與輔導策略之研究」。
8. 行政院原住民族委員會，1999c，「八十八年台灣原住民就業狀況調查報告與政策研究—就業狀況調查報告」。
9. 行政院原住民族委員會，2001a，「九十年台灣原住民就業狀況調查報告與政策研究—就業狀況調查報告」。
10. 行政院原住民族委員會，2001b，「原住民勞動合作社現況與輔導策略之研究」。
11. 行政院原住民族委員會，2002，「九十一年台灣原住民就業狀況調查報告與政策研究—就業狀況調查報告」。
12. 行政院原住民族委員會，2003，「九十二年台灣原住民就業狀況調查報告與

- 政策研究—就業狀況調查報告」。
13. 何麗英，2001，「中部地區都市原住民創業及成功關鍵因素之研究」，大葉大學事業經營研究所碩士論文。
  14. 吳宏霖，2001，「都市原住民居住問題與住宅政策之研究」，國立政治大學地政學系碩士論文。
  15. 巫昌明、黃燕萍，1998，企業界主管對於原住民就業問題態度研究，「原住民教育季刊」，第 11 期。
  16. 巫銘昌，1998，都市原住民就業輔導措施之建議，「原住民教育季刊」，第 9 卷。
  17. 李亦園，1982，「台灣土著民族的社會與文化」，台北：聯經。
  18. 李亦園，1983，「山地行政政策之研究與評估報告書」，台灣省政府民政廳。
  19. 李亦園，1984，山地社會問題，收錄在楊國樞與葉啟政編，「台灣的社會問題」，台北：巨流。
  20. 李亦園，1992，「台灣土著民族的社會與文化」，台北：聯經。
  21. 李庚霈，1997，原住民失業問題與因應對策之探討及評析，「就業與訓練」，第 15 卷第 1 期。
  22. 李明政等，1998，「意識形態與社會政策」，台北市：洪葉文化。
  23. 汪清河，1991，「創業家創業行為與環境、個人特徵關係之研究」，國立台灣大學商學研究所碩士論文。
  24. 林金泡，1981，「北區都市山胞生活狀況調查研究」，台灣省政府民政廳贊助。
  25. 林建二，1973，都市山胞概況，「互談」，第 33 卷，頁 8。
  26. 胡曉俠，1996，「日據時期理蕃事業下的原住民集團移住之研究」，中原大學

建築研究所碩士論文。

27. 孫瑞霞，1992，「都市山胞的社會流動」，國立政治大學社會研究所碩士論文。
28. 張茂桂、顏愛靜，1998，「台灣地區原住民對保留地政策態度之調查」，行政院原民會。
29. 張清富，1992，原住民的就業問題，「就業與訓練」，第 11 卷，第 5 期。
30. 張慧端等，1996，「台灣省原住民社會發展方案執行成果評估報告書」，台灣省原住民行政局委託研究計畫。
31. 張曉春，1974，台灣地區山地移民調查初步調查研究，「思與言」，第 11 卷及第 12 卷。
32. 梁秋紅，1996，「原住民教育與職業成就的相關」，國立政治大學教育研究所碩士論文。
33. 許士軍，1990，「管理學」，台北：東華書局。
34. 許士軍等著，1991，「卓越的台灣管理模式」，中華民國管理科學學會。
35. 許木柱，1974，「長光：一個母系社會的涵化與文化變遷」，國立台灣大學考古人類學研究所碩士論文（未出版）。
36. 許木柱，1987，「阿美族的社會文化變遷與青少年適應」，中央研究院民族學研究所。
37. 許雯錚，2004，「都市原住民之遷徙與回流」，國立政治大學地政學系碩士論文。
38. 連玉龍，1990，「阿美族漁村人口遷移及其影響—以台東縣成功鎮芝田和基隆市八尺門為例」，國立台灣師範大學地理研究所碩士論文。
39. 陳心怡，1993，「台灣原住民貧窮關係的社會建構—兼論族群政策與福利政策的界線」，中正大學社會福利研究所碩士論文。

40. 陳宇嘉，1990，「遷移與職業流動：台灣山地原住民遷移與代間、代內流動之研究」，東海大學社會學研究所博士論文。
41. 陳松柏，1982，「青年創業與輔導制度之研究」，國立政治大學企業管理研究所碩士論文。
42. 陳淑珠，1992，「就業歧視與都市山胞社會關係之研究—以台北市為例」，國立政治大學社會學研究所碩士論文。
43. 陳憶芬，1997，「原住民職業教育與就業信念關係之研究」，國立政治大學教育研究所博士論文。
44. 傅仰止，1985，都市山胞研究的回顧與前瞻，「思與言」，第二十三卷，第二期，頁 177-193。
45. 傅仰止，1987，「都市山胞的社經地位與社會心理處境」，中國社會學刊第 11 期。
46. 傅仰止，1994，「台灣原住民困境的歸因解釋—比較漢人觀點與原住民觀點」，中央研究院民族學研究集刊，第 77 期，頁 35-87。
47. 曾耀輝，1987，「我國高科技企業創業領導者特徵、創業決策之研究」，國立台灣大學商學研究所碩士。
48. 黃美英，1985，都市山胞與都市人類學：台灣土著族群都市移民的初步探討，「思與言」，第二十三卷，第二期，頁 194-219。
49. 黃美英，1987，「台灣土著移民的都市適應與人權現況，台灣土著的傳統社會文化與人權現況」，中國人權協會。
50. 黃逢明，1998，「都市原住民職業生涯發展之研究—以都市阿美族為例」，國立政治大學民族學系碩士論文。
51. 黃應貴，1992，「東埔社布農人的社會生活」，台北：中央研究院民族學研究

所。

52. 廖本全、李承嘉，2000，都市原住民遷徙因素與居住現象之探討-以居住在台北市的排灣族群為例，「都市原住民族群與住宅問題研討會」。
53. 廖秋玫，2001，「台北市原住民婦女創業歷程之研究」，台灣師範大學社會教育研究所碩士論文。
54. 劉毅，1989，台灣山胞問題之研究，「社會建設」，第 70 期，頁 41-48。
55. 蔡明哲，2001，「台灣原住民史-都市原住民篇」，南投：台灣省文獻委員會。
56. 鄭元慶，1994，台灣原住民文化（一），收錄於鄭元慶等編著「和文明拔河的人」，光華書報雜誌社，頁 46-61。
57. 鄭惠萍，1998，「創業家的個人背景、心理特質、創業驅動力對創業行為的影響」，大同工學院事業經營研究所碩士論文。
58. 盧政春，2000，「原住民勞動事業育成方案之研究」，行政院原住民族委員會。
59. 蕭新煌，1987，台灣山胞經濟政策與經濟發展問題，「台灣銀行季刊」，第 35 卷，第 1 期。
60. 賴宗裕，2000，都市原住民居住區位變遷及住宅課題之探討，「都市原住民族群與住宅問題研討會論文集」，頁 19-31。
61. 謝高橋，1991，「台灣山胞遷移都市後適應問題之研究」，行政院研究發展考核委員會。
62. 謝高橋，1995，「台灣大都市原住民的居住隔離—以台北市為例」，中央研究院歐美研究所。
63. 謝高橋，1997，「加強原住民謀生技能提昇職業層次專案研究」，台北：政治大學社會學系。
64. 謝高橋、張清富，1997，城鄉連結-遷移人口的特性與適應，收錄於蔡勇美、

- 章英華主編的「台灣的都市社會」，台北：巨流。
65. 謝高橋、陳信木，1997，「加強原住民謀生技能提昇職業層次專案研究」，台灣省政府經濟建設及研考會委託研究報告。
  66. 謝高橋等，1989，「台灣山胞遷移都市後適應問題之研究」，行政院研考會。
  67. 瞿海源，1983，台灣山地鄉的社會經濟地位與人口，「中國社會學刊」。
  68. 顏愛靜，2000，日治時期台灣原住民在保留地利用型態之演變與影響，「第一屆政大地政學術研討會論文集」。
  69. 顏愛靜、楊鴻謙，2000，都市原住民住宅問題之探討，「都市原住民族群與住宅問題研討會論文集」。
  70. 顏瑞儀，1999，「大台北地區都市原住民勞工就現況與就業促進政策之探討」，國立台灣大學社會研究所碩士論文。

## 貳、英文文獻

1. Bougue, Donald J. (1977) "A Migrant's- Eye View of the Costs and Benefits of Migration to a Metropolis", in *Internal Migration: A Comparative Respective*, ed. Brown and Neuberger, New York: Academic Press.
2. Brockhaus, Sr., Robert H., (1980) "Risk-Taking Property of Entrepreneurs", *Academy of Management Journal*, Vol 23(3) : 509-520.
3. Carland, J. W., Boulton, W. R. and Carland, J. A. (1984) "Differentiating Entrepreneurs from Small Business Owner : A Conceptualization", *Academy Of Management Review*, Vol 9(2) : 354-359.
4. Carsrud, A. L., K. W. Olm, and G. G. Eddy, (1986) "Entrepreneurship : Research in Quest of a Paradigm", in Kent et al., *Encyclopedia* : 367-378.

5. Cole, A. H. (1967) "An Approach to the Study of Entrepreneurship : A Tribute to Edwin", F. Gay. In H. G. J. Aitken, ed. *Explorations in Enterprise*, Cambridge, Mass : Harvard University Press : 30-34.
6. Cooper A. C., W. Dunkelberg and C. W.,(1991) "The Development and Interpretation of Entrepreneurial Typologies", *Journal of Business Venturing*, pp : 93-114.
7. Cooper, Arnold C., Arts, Kendall W., (1995) "Determinants of satisfaction for entrepreneurs", *Journal of Business Venturing*, Vol 10 : 439-457.
8. Dubini, P. (1989) "The Influence of Motivations and Environment on Business Start-Ups : Some Hints for Public Policies", *Journal of Business Venturing*, Vol 4(1) : 11-26.
9. Gartner, William B., (1985) "Aconceptual Framework for Describig the Phenomenon of New Venture Creation", *Academy of Management Review*, Vol 10(4) : 696-706.
10. Gartner, William, B.(1988) "Who Is an Entrepreneur ? Is the Wrong Question", *American Journal of Small Business*, Vol 12(4) : 11-32, also Carland, Boulton, W. R., Frank Hoy and Carland, Jo Ann C. (1984) Differentiating Entrepreeurs from Small Business Owners : A Conceptualization. *Academy Of Management Review*, Vol 9(2) : 354-359.
11. Hawley, Amos H., (1981) "Urban Society : An Ecological Approach", 2<sup>nd</sup> Ed., New York : John Wiley & Sons.
12. Henshel, A. B.,(1971) "The President Stands Alone", *Harvard Business Review*, September-October.
13. Hornaday, J. A., J. Aboud, (1971) "Characteristics of Sucessful Entrepreneurs", *Personal Psychology*, Vol 24(2) : 141-153.

14. Hsu, Paul S. C. (許士軍) (1990) “Entrepreneurship and the Motivation Effect of Family In Taiwan”, *International Conference on Cultural Change*, April : 9-14.
15. Kilby, Peter, ed., (1971) “Entrepreneurship and Economic Development”, The Free Press, N. Y.
16. McClelland D. C. & Burnham D. H., (1976) “Power is the Great Motivator”, *Harvard Business Review*, March-April, pp.159-166.
17. Neider, L.(1987) “A preliminary investigation of female entrepreneurs in Florida”, *Journal of Small Business Management*, Vol 25(3) : 22-29.
18. Redding, Gordon S., (1986) “Entrepreneurship In Asia”, *Euro-Asia Business Review*, Vol 5(4) : 23-27.
19. Schwartz, E. B. (1976) “Entrepreneurship : A New Female Frontier”, *Journal of Contemporary Business*, Vol 5 : 47-76.
20. Simon, H. A. (1986) “What We Know About the Creative Process”, *Frontiers in Creative and Innovative Management*, Ballinger Publishing Company.
21. Van De Ven, A. H., Hudson, R. and Schroeder, D. M. (1984) “Designing New Business Startups : Entrepreneurial, Organizational, and Ecological Considerations”, *Journal of Management*, Vol 10(1) : 87-107.
22. Vesper, K. H., (1982) “Introduction and Summary of Entrepreneurship Research”, in C. A. Kent, D. L. Sexton and K. H. Vesper, eds., *Encyclopedia of Entrepreneurship*, Prentice-Hall, N. J., xxxi-xxxviii.



## 台北市原住民企業經營現況及政策滿意度調查問卷

親愛的原住民企業先進，您好：

為瞭解台北市原住民企業的營運現況，暨對政府提供政策適切性做探討，台北市政府原住民事務委員會特委託中小企業聯合輔導中心設計問卷，問卷調查結果僅供未來規劃政策參考依據，煩請撥冗詳填，我們將致贈精美禮品，以感謝您的配合與協助。

敬祝

企業鴻圖大展

台北市政府原住民事務委員會 敬上

92. 11. 21

(請您於適當之欄位內以“V”勾選，部分問題可複選)

### I、個人基本資料

1. 您目前設籍地區為？

- 內湖區 松山區 大安區 南港區 士林區 萬華區 信義區  
北投區 中正區 文山區 中山區 大同區 其他，請說明\_\_\_\_\_

2. 您的性別為：男 女

3. 您的年齡為：

- 25歲(含)以下 26-30歲 31-35歲 36-40歲 41-45歲 46歲以上

4. 您的族別為何？

- 阿美族 泰雅族 布農族 排灣族 卑南族 雅美族  
賽夏族 達悟族 鄒族 魯凱族 邵族

5. 您的教育程度為何？

- 國小(含)以下 國中 高中職 專科 大學 研究所(含)以上

6. 您在家中排行為何？

- 長子(女) 次子(女) 三子(女) 幼子(女) 其他\_\_\_\_\_

7. 您父親的職業為何？公務人員 商人 農民 工人 家管其他\_\_\_\_\_

8. 您母親的職業為何？公務人員 商人 農民 工人 家管其他\_\_\_\_\_

9. 您幼年時期之家境情形為何？富有 小康 普通 貧寒

10. 您幼年居住的地區為何？\_\_\_\_\_ (縣、市) \_\_\_\_\_ (部落)

11. 您於幾歲離開原居住部落遷至都市？\_\_\_\_歲離開，\_\_\_\_歲遷入台北市
12. 您是否必需負擔家計？是，需負擔\_\_\_\_人，金額\_\_\_\_\_元 否
13. 請問您熟識的親友是否有人創業？
- 否（答否者請跳至下一單元 II 繼續回答）
- 是，共\_\_\_\_人創業。
14. 創業者與您的關係為何？
- 祖父母 父母 兄弟 姐妹 親戚 朋友 其他\_\_\_\_\_

## II、創業之前的工作資歷

1. 您在創業之前曾參加過哪些類別職業訓練？(可複選)
- 餐飲 美容美髮 水電工程 服裝設計 營建工程 消防管理
- 汽車修護 電腦多媒體 國際貿易 行銷管理 經營管理 幼教保育
- 其他，請說明\_\_\_\_\_
2. 您取得的專業證照共有\_\_\_\_張？包含下列哪幾類？(可複選)
- 餐飲 美容美髮 水電工程 土地代書 營建工程
- 消防管理 汽車修護 電腦多媒體 金融證券 幼教保育
- 其他，請說明\_\_\_\_\_
3. 您取得的專業證照是否適用於您的工作？(若無者，請跳至第4題)
- 非常適用 適用 部分適用 不適用 非常不適用
4. 您創業之前每個月月讀幾本專業書籍(含雜誌)？
- 5(含)本以上 3-4本 2-1本 偶爾閱讀
5. 您創業之前閱讀的專業書籍(含雜誌)類別為何？
- 技能類 財務類 行銷類 人事類 研發 法律類
- 資訊類 生產類 其他
6. 您創業之前曾在幾家公司任職過？
- 5家(含)以上 3-4家 1-2家 0家(請跳至16題繼續回答)
7. 您創業之前從過哪些行業？(可複選)
- 軍公教 美容美髮業 水電業 服務業 清潔業 營造業 裝潢業
- 餐飲業 汽車修理業 服飾業 老人安養 幼稚園托兒所
- 其他\_\_\_\_\_

8. 您創業之前已工作了幾年？

1年(含)以下  1-5年  6-10年  11-15年  16年(含)以上

9. 您創業之前任職的公司組織型態為何？(可複選)

獨資  合夥  公司  合作社

10. 您創業之前任職的公司平均員工人數為何？

5人(含)以下  6-14人  15-29人  30-49人  50人(含)以上

11. 您創業之前任職企業之員工是否有原住民？ 是，其中原住民占\_\_\_\_\_%  否

12. 您創業之前曾經歷任過哪些職位？(可複選)

基層員工(職員)  基層幹部(領班、課長)  中間幹部(主任、副理或經理)

高階管理者(協理、處長以上)

13. 請問您之前曾任職之部門為何？(可複選)

管理部門  行銷部門  人事部門  服務部門  財務部門  其他\_\_\_\_\_

14. 您對於受雇環境的滿意度為何？

非常滿意  滿意  尚可  不滿意  非常不滿意

15. 您受雇時每週參加公開與交際活動之頻率為何？

一定參加  時常參加  普通  很少參加  從不參加

16. 請問您創業前是否參加過專業訓練課程？

是；一年平均訓練時數約\_\_\_\_\_小時

否(答否者，請跳至第18題繼續回答)

17. 您創業前參加過哪些專業課程的訓練？

技能類  財務類  行銷類  人事類  研發類  法律類  資訊類

生產類  其他類，請說明\_\_\_\_\_

18. 您創業之前所累積之資金為何？

非常充裕  充裕  尚可  不充裕  非常不充裕

### III、創業動機及歷程

1. 您創業前參加過的創業相關活動有哪些？(可複選)

創業貸款說明會  創業輔導課程  創業輔導座談會  創業輔導研討會

創業輔導觀摩  未參加任何活動

2. 您的親友是否支持您創業？

非常支持 很支持 支持 反對 非常反對

3. 您至今為止的創業次數：\_\_\_\_次，首次創業的年齡：\_\_\_\_歲，最近一次創業的年齡：\_\_\_\_歲(如為首次創業者，此欄免填)

4. 您首創企業的經營年數：\_\_\_\_年，最近一次創業企業的經營年數：\_\_\_\_年  
(如為首次創業者，此欄免填)

5. 您此次所創之事業與前次創業，是否為相關產業？是 否

6. 您創業所利用之資金來源為何？(可複選)

自有資金，比率\_\_\_\_% 股東，比率\_\_\_\_% 親友，比率\_\_\_\_%

自行向金融機構借款，比率\_\_\_\_% 政府創業貸款，比率\_\_\_\_%

其他，請說明\_\_\_\_，比率\_\_\_\_%

7. 您創業所用的政府創業貸款項目為何？

青年創業貸款 原住民族綜合發展基金貸款

微型企業創業貸款 其他，請說明\_\_\_\_

8. 您認為原住民創業貸款比其他類型創業貸款申請成功之機率為何？(可複選)

較高 較低 一樣

9. 您認為原住民族綜合發展基金貸款較困難取得的原因為何？(可複選)

否(很容易取得)

流程複雜 銀行刁難 無人協助 條件嚴苛 保證人難覓 資格不符

無法提供擔保品 其他，請說明\_\_\_\_

10. 您的創業動機為何？

追求地位 追求財富 追求肯定 追求利他 不滿意以前的工作

失業 其他，請說明\_\_\_\_

11. 請問您創業時的銀行信用紀錄為何？(可複選)

未向銀行借貸，且有存款 信用良好 曾有延遲還款記錄 曾經跳票

曾被銀行列為拒絕往來戶

12. 請問您創業後是否參加過專業訓練課程？

是：一年平均訓練時數約\_\_\_\_小時

否(請跳至第 14 題回答)

13. 請問您創業後參加過的專業訓練課程類別為何？(可複選)

- 技能類 財務類 行銷類 人事類 研發類 法律類  
資訊類 生產類 其他，請說明\_\_\_\_\_

14. 請問您創業後經常閱讀的專業書籍(含雜誌)類別為何？(可複選)

- 技能類 財務類 行銷類 人事類 研發類 法律類  
資訊類 生產類 其他，請說明\_\_\_\_\_

15. 貴企業是否擁有經營所需各項證照？

- 是，\_\_\_\_張 否

#### IV、企業經營資料調查

1. 貴企業登記設立地區為\_\_\_\_\_區，營業地點區域包括：(可複選)

- 內湖區 松山區 大安區 南港區 士林區 萬華區 信義區  
北投區 中正區 文山區 中山區 大同區 其他，請說明\_\_\_\_\_

2. 請問您的企業設立至今已有幾年？

- 1年(含)以下 1-3年 4-6年 7-9年 10年(含以上)

3. 貴企業的行業為何？

- 美容美髮 商業買賣 汽車修護 水電 清潔 營造 裝潢 餐飲  
服飾銷售 幼兒保育 安養照護 印刷 工作室 補教業  
其他，請說明\_\_\_\_\_

4. 貴企業組織型態為：

- 獨資 合夥 有限公司 股份有限公司 勞動合作社

5. 貴企業登記資本額為新台幣：

- 5(含)萬元以下 5-25萬元 26-50萬元 51-100萬元 101萬元(含)以上

6. 貴企業是否取得公司行號執照及其他開業證照？

- 是 否，原因：\_\_\_\_\_

7. 貴企業是否使用統一發票？

- 是 否，已申請免用統一發票 其他：\_\_\_\_\_

8. 貴企業現有員工人數為\_\_\_\_\_人

9. 貴企業是否僱用原住民？

- 是，其中原住民\_\_\_\_\_人，非原住民\_\_\_\_\_人 否

10. 貴企業僱用員工是否擁有專業證照？  
是，共擁有專業證照\_\_\_\_\_張 否
11. 貴企業僱用員工年齡層為：(可複選)  
15-24 歲\_\_\_\_\_人 25-34 歲\_\_\_\_\_人 35-44 歲\_\_\_\_\_人  
45-54 歲\_\_\_\_\_人 55-64 歲\_\_\_\_\_人 65 歲(含)以上\_\_\_\_\_人
12. 貴企業僱用員工教育程度為：  
國小以下\_\_\_\_\_人 國中\_\_\_\_\_人 高中職\_\_\_\_\_人 專科\_\_\_\_\_人  
大學\_\_\_\_\_人 研究所(含)以上\_\_\_\_\_人
13. 貴企業 90 年營業額為新台幣：\_\_\_\_\_萬元，91 年營業額為新台幣：  
\_\_\_\_\_萬元，92 年 1-10 月底止營業額為新台幣：\_\_\_\_\_萬元
14. 貴企業是否實施員工教育訓練？ 是 否(請跳至第 17 題繼續回答)
15. 貴企業對員工實施教育訓練之情況為何？  
每週訓練 每月訓練 每季訓練 每年訓練
16. 貴企業每年教育訓練的經費約為新臺幣：  
10 萬元(含)以上 5-9 萬元 1-4 萬元 1 萬元(含)以下
17. 貴企業是否設有行銷部門？ 是，共計有\_\_\_\_\_人 否
18. 貴企業的行銷宣傳活動有哪些？  
DM 網路廣告 電子郵件 報章電視媒體 參展 口耳相傳  
其他\_\_\_\_\_
19. 請問貴企業是否參加過國內外展覽？  
是，平均一年國外\_\_\_\_\_次，國內\_\_\_\_\_次  
否
20. 請問貴企業是否有分店(分公司)？  
是，共有\_\_\_\_\_家 否
21. 請問貴企業是否有外銷？  
是，其中外銷占\_\_\_\_\_%，內銷占\_\_\_\_\_%  
否(請跳至第 23 題繼續回答)
22. 請問貴企業之外銷方式為何？(可複選)  
直接外銷\_\_\_\_\_% 間接外銷\_\_\_\_\_%

23. 請問貴企業之內銷管道為何？

自銷\_\_\_\_% 代理商銷售\_\_\_\_% 批發商銷售\_\_\_\_% 網路銷售\_\_\_\_%

24. 請問貴企業每月之銷售額約為新臺幣：

5萬元以下 5-25萬元 25-50萬元 50-100萬元 101萬元(含)以上

25. 請為貴企業營運計畫之規劃情況為何？

有長期規劃(3-5年) 有中程規劃(2-3年) 有短程規劃(1年)

未有任何規劃

26. 貴企業是否設有財務或會計部門？

是，其中財務\_\_\_\_人，會計\_\_\_\_人 否

27. 貴企業是否每月定期結帳？

是，結帳日期約在每月的\_\_\_\_日內完成 否

28. 貴企業是否自行報稅？

是 否，委託\_\_\_\_(事務所或記帳業者)報稅

29. 貴企業是否實施成本估算並作為報價之依據？ 是 否

30. 貴企業是否運用預算強化管理？ 是 否

31. 貴企業與負責人之財務是否公私分明？ 是 否

32. 貴企業是否了解損益平衡的銷售額？ 是 否

33. 貴企業是否擁有房地產？

是，價值為新臺幣：\_\_\_\_萬元 否

34. 貴企業之票債信情況為何？

正常 有逾期繳息或還款記錄 有跳票紀錄 有拒絕往來紀錄

已拒絕往來

35. 貴企業產品或服務提供之方式為何？

完全自己提供 部分外包 全部外包

36. 貴企業業務電腦化程度為何？

無電腦化的打算(請跳至第38題繼續回答)

目前尚未電腦化，但已列入短期計畫 已業務電腦化

37. 貴企業業務電腦化應用的種類為何？(可複選)

進銷存貨系統 銷售管理 物流管理 技術資訊管理 人事管理

會計財務管理 顧客資訊管理(CRM) 企業資源規劃(ERP)

供應鏈管理(SCM) 其他，請說明\_\_\_\_\_

38. 貴企業所擁有之管理文件之紀錄包含哪些？(可複選)

購料 領料 製造 品管 出貨 庫存 會計 其他\_\_\_\_\_

以上皆無，原因：\_\_\_\_\_

39. 貴企業產銷協調執行頻率如何？

每日協調 每週協調 每月協調 不定期協調

無此機制(請跳至第 42 題繼續回答)

40. 貴企業產銷協調機制由誰主導執行？

老闆 相關部門主管 員工 其他，請說明\_\_\_\_\_

41. 貴企業產銷協調機制是透過何種方式完成？

產銷協調會議 每日或每週的管理會議 老闆的統合協調

42. 貴企業是否具有商品開發(研發)能力？

是，已開發\_\_\_\_\_種商品 否(請跳至第 44 題繼續回答)

43. 貴企業開發商品的種類屬何種類別？

高科技類(3C) 生產技術類 服務技術類 百貨日常用品類

其他，請說明\_\_\_\_\_

44. 貴企業目前所採取的經營策略為何？請就下列選項中挑出最主要的前三名並以 1, 2, 3 註明順序。

開發新事業 既有分店專業化與大型化 商品國際化 店面重新裝潢

高品質高價格策略 薄利多銷策略 拓展新的銷售通路 增強物流能力

積極廣告促銷 積極電腦化 提昇企業知名度 策略聯盟

提升客戶服務品質 其他，請說明\_\_\_\_\_

45. 貴企業目前經營遭遇的困境有哪些？(可複選)

資金取得不易 營業用地與租金過高 稅負過重 同業競爭激烈

景氣不佳客戶減少 員工流動性大 消費者偏好不好掌握

商品壽命週期縮短 商業情報缺乏 銷售商品價格下跌

市場嚴重削價競爭 市場拓展不易 交易制度或商業習慣改變

進貨成本過高 服務增加而提高成本 其他，請說明\_\_\_\_\_



## V、創業經營績效評估

1. 貴企業與同業相比，是否具有競爭能力？ 是 否
2. 貴企業競爭優勢為何？(可複選)  
研發/商品開發能力強 產品具差異性 上游廠商配合良好  
員工流動率低 靈活的財務管理 能掌握市場動向 具專業的經驗  
良好的售後服務 專業人才充裕 其他，請說明\_\_\_\_\_
3. 貴企業的競爭劣勢為何？(可複選)  
缺乏財務管理能力 人才招募不足 市場反應速度慢 人工成本高  
存貨積壓多 貨源無法掌握 其他，請說明\_\_\_\_\_
4. 貴企業的競爭機會為何？(可複選)  
國內市場需求快速成長 顧客滿意度高於同業 市場占有率優於同業  
政府對原住民企業之補助措施 政府對原住民企業之輔導措施  
成本較同業低 其他，請說明\_\_\_\_\_
5. 貴企業的競爭威脅為何？(可複選)  
環保問題 資金運用不靈活 季節性變動大 業務人員自立門戶  
進入該企業門檻低 創新能力較同業低 進口商品之替代  
客戶徵信不易 同業削價競爭 其他，請說明\_\_\_\_\_

## VI、政府輔導政策

1. 您是否知道政府對企業的相關輔導政策？  
是  
否(請跳至第 11 題繼續回答)
2. 請問您對政府輔導政策的資訊來源為何？(可複選)  
政府部門 (郵件 電視 網路 報章雜誌)  
親友提供 區公所專員宣導(請註明區公所)\_\_\_\_\_  
其他，請說明\_\_\_\_\_
3. 就企業經營而言，您所知道的輔導項目有哪些？(可複選)  
投資輔導 經營管理輔導 資訊管理輔導 財務融通輔導  
研究發展輔導 生產技術輔導 污染防治輔導 工業安全輔導  
節約能源輔導 市場行銷輔導 人才培訓輔導 完全不知道

4. 您是否申請過政府對企業的輔導？

是

否(請跳至第 10 題繼續回答)

5. 您所利用的輔導項目為何？(可複選)

投資輔導 經營管理輔導 資訊管理輔導 財務融通輔導

研究發展輔導 生產技術輔導 污染防治輔導 工業安全輔導

節約能源輔導 市場行銷輔導 人才培訓輔導 其他，請說明\_\_\_\_\_

6. 您對接受輔導滿意的項目為何？(可複選)

投資輔導 經營管理輔導 資訊管理輔導 財務融通輔導

研究發展輔導 生產技術輔導 污染防治輔導 工業安全輔導

節約能源輔導 市場行銷輔導 人才培訓輔導 其他，請說明\_\_\_\_\_

7. 您對接受輔導滿意的原因為何？(可複選)

增加獲利 提高收入 降低成本 減少支出 促使資金週轉順暢

改善經營體質 提升經營效率 排除發展瓶頸 降低職業災害

促成研發自主 增進技術能力 其他，請說明\_\_\_\_\_

8. 您對接受輔導不滿意的項目為何？(可複選)

投資輔導 經營管理輔導 資訊管理輔導 財務融通輔導

研究發展輔導 生產技術輔導 污染防治輔導 工業安全輔導

節約能源輔導 市場行銷輔導 人才培訓輔導 其他，請說明\_\_\_\_\_

9. 您對接受輔導不滿意的原因為何？(可複選)

無法增加獲利 不能增加收入 無法減少成本 增加支出 未取得資金

經營體質改善效果有限 未能排除瓶頸 無法降低職業災害

研發無法自主 無法提升技術能力 其他，請說明\_\_\_\_\_

10. 您未申請輔導之原因為何？

資格不符 無此需求 不知如何申請 無多餘人力配合執行

不會填寫申請書 其他，請說明\_\_\_\_\_

11. 貴企業目前亟需政府協助輔導的項目為何？

投資輔導 經營管理輔導 資訊管理輔導 財務融通輔導

研究發展輔導 生產技術輔導 污染防治輔導 工業安全輔導

節約能源輔導 市場行銷輔導 人才培訓輔導 其他，請說明\_\_\_\_\_

12. 貴企業對辦理跨業交流(企業經驗交流)的看法為何?

非常需要 很需要 需要 不需要 非常不需要

13. 貴企業需要政府再辦理教育訓練講座之類別有?(可複選)

心靈成長類 潛能開發類 個人理財類 創業育成類 人力資源類

生產類 研發類 財務類 行銷類 資訊類 法律類

其他，請說明\_\_\_\_\_

14. 為提升貴企業的競爭力，您認為政府應提供哪些協助?(可複選)

增加企業低利貸款 減輕企業稅捐 協助企業電腦化 協助企業人才培訓

提供新興商業機會 協助輔導企業經營管理 協助成立策略聯盟

強化原住民非營利組織功能 其他，請說明\_\_\_\_\_

## VII、原住民族綜合發展基金貸款政策

1. 請問您是否知道原住民族綜合發展基金?

知道 不知道(答不知道者，第2至12題免答)

2. 請問您知道原住民族綜合發展基金的資訊來源為何?(可複選)

政府部門 (郵件 電視 網路 報章雜誌)

親友提供 區公所專員宣導(請註明區公所)\_\_\_\_\_

其他，請說明\_\_\_\_\_

3. 請問您是否申請過原住民族綜合發展基金貸款?

是(請跳至第5題繼續回答) 否

4. 請問您未申請貸款之原因為何?(請跳至第8題繼續回答)

資格不符 無此需求 不知道如何申辦 票、債信欠佳

不會填寫貸款申請書 其他，請說明\_\_\_\_\_

5. 請問您申請的項目為何種貸款?

經濟產業貸款 青年創業貸款 原住民建構、修繕住宅貸款

其他貸款：\_\_\_\_\_

6. 請問您的貸款償還情況為何?

正常(請跳至第8題繼續回答) 不正常

7. 請問您還款不正常的原因為何？

理財能力不足 景氣低迷 受客戶倒帳影響 專業能力不足 業務擴展困難

8. 請問您對原住民族綜合發展基金之瞭解程度為何？

非常瞭解(請跳至第 10 題繼續回答) 瞭解(請跳至第 10 題繼續回答) 尚可(請跳至第 10 題繼續回答) 不瞭解 非常不瞭解

9. 請問您不瞭解貸款作業項目為何？(可複選)

貸款對象 貸款類別 辦理地點 申請方式 貸款單位 貸款擔保方式  
貸款最高額度 貸款利率 貸款期間 貸款償還方式 逾期處理方式

10. 請問您對原住民族綜合發展基金申辦之滿意度為何？

非常滿意(請跳至第 12 題繼續回答) 滿意(請跳至第 12 題繼續回答)  
尚可 不滿意 非常不滿意

11. 請問您不滿意貸款申辦之項目為何？(可複選)

貸款對象 貸款類別 辦理地點 申請方式 貸款單位 貸款擔保方式  
貸款最高額度 貸款利率 貸款期間 貸款償還方式 逾期處理方式

12. 您認為有關原住民族綜合發展基金貸款需改善的項目為何？請說明

---

---

企業名稱：\_\_\_\_\_ 填表人：\_\_\_\_\_

聯絡地址：\_\_\_\_\_

聯絡電話：(0)\_\_\_\_\_ (H) \_\_\_\_\_

\*請加蓋企業及負責人章(若無企業章，則請蓋負責人私章)

## VIII、台北市原住民勞動合作社補助政策(貴企業若非登記合作社者免填)

1. 請問貴合作社對政府補助原住民勞動合作社的補助政策是否瞭解？

是 否(答否者，第 2-10 題免填)

2. 請問您的資訊來源為何？(可複選)

政府部門 (郵件 電視 網路 報章雜誌) 親友提供

區公所專員宣導(請註明區公所)\_\_\_\_\_ 其他，請說明\_\_\_\_\_

3. 就政府對合作社的補助政策而言，您所瞭解的補助項目為何？(可複選)

- 籌辦設立之業務費  水電、房租及通訊補助  基本設備補助  
 業務或技術專精研習補助  承攬業務或工程押標金補助

4. 您是否申請過政府的補助項目？

- 是  
 否(請跳至第 10 題繼續回答)

5. 您所申請的補助項目為何？(可複選)

- 籌辦設立之業務費  水電、房租及通訊補助  基本設備補助  
 業務或技術專精研習補助  承攬業務或工程押標金補助

6. 您對補助項目滿意的項目為何？(可複選)

- 籌辦設立之業務費  水電、房租及通訊補助  基本設備補助  
 業務或技術專精研習補助  承攬業務或工程押標金補助

7. 您對補助項目滿意的原因為何？請說明\_\_\_\_\_

8. 您對補助項目不滿意的項目為何？(可複選)

- 籌辦設立之業務費  水電、房租及通訊補助  基本設備補助  
 業務或技術專精研習補助  承攬業務或工程押標金補助

9. 您對補助項目不滿意的原因為何？請說明\_\_\_\_\_

10. 請問您未申請之原因為何？

- 資格不符  無此需求  不知如何申請  無人力執行  不會填寫申請書  
 其他，請說明\_\_\_\_\_

11. 貴合作社亟需政府補助之項目為何？請說明\_\_\_\_\_

合作社名稱：\_\_\_\_\_ 填表人：\_\_\_\_\_

聯絡地址：\_\_\_\_\_

聯絡電話：(0)\_\_\_\_\_ (H) \_\_\_\_\_

\*請加蓋合作社及負責人章(若無合作社章，則請蓋負責人私章)